

Ruck, Juliette

**„Diskriminierungsfreie Hochschule
Mittweida?!“**

**Theoretische Auseinandersetzung mit dem Anti-
Bias-Ansatz und methodische Überlegungen zur
hochschulpolitischen Bildungsarbeit**

eingereicht als

BACHELORARBEIT

**HOCHSCHULE MITTWEIDA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**

Fakultät Soziale Arbeit

Roßwein, 2012

Erstprüferin: Frau Prof. Dr. phil. Weber-Unger-Rotino

Zweitprüferin: Frau Dipl.-Soz.-Arb./-Soz.-Päd. (FH) Beyer

Bibliographische Beschreibung:

Ruck, Juliette:

„Diskriminierungsfreie Hochschule Mittweida ?!“

Theoretische Auseinandersetzung mit dem Anti-Bias-Ansatz und methodische Überlegungen zur hochschulpolitischen Bildungsarbeit. 50 S.

Mittweida, Hochschule Mittweida/ Roßwein (FH), Fakultät Soziale Arbeit,

Bachelorarbeit 2012

Referat:

Die Bachelorarbeit befasst sich mit der Fortführung des Projekts „Diskriminierungsfreie Hochschule Mittweida?!“

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt dabei auf der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Anti-Bias-Ansatz in Form einer Literaturrecherche.

Daneben wurden Meinungen von ProfessorInnen und MitarbeiterInnen der Fakultät Soziale Arbeit gesammelt, um Überlegungen zur methodischen Umsetzung in der hochschulpolitischen Bildungsarbeit anzustellen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Vorurteile.....	4
3. Rechtliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes in Deutschland.....	7
3.1 Menschenrechte im Grundgesetz: Grundrecht auf Gleichbehandlung in Deutschland.....	7
3.2 Menschenrechtsschutz in der Europäischen Union.....	8
3.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	9
4. Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession.....	11
5. Anti-Bias: bewusster Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung.....	12
5.1 Grundannahmen des Anti-Bias-Ansatzes.....	15
5.1.1 Anti-Bias spricht alle Menschen an.....	15
5.1.2 Anti-Bias bezieht alle Ebenen von Diskriminierung ein	15
5.1.3 Anti-Bias bezieht alle Formen von Diskriminierung ein.....	16
5.1.4 Anti-Bias sieht Diskriminierung in Zusammenhang mit „Bias“ und Macht.....	18
5.1.5 Anti-Bias deckt verinnerlichte Formen von Dominanz und Unterdrückung auf	20
5.1.6 Anti-Bias ebnet den Weg für einen lebenslangen Prozess zu einer vorurteilsbewussten und diskriminierungsfreien Gesellschaft.....	22
5.2 Geschichte des Anti-Bias-Ansatzes.....	22
5.2.1 Ziele.....	23
5.2.2 Historisch entstandene Aspekte für die Anti-Bias-Arbeit.....	24
5.2.3 Entwicklung des Anti-Bias-Ansatzes in Südafrika.....	25

6. Anwendung von Anti-Bias-Arbeit in unterschiedlichen Zusammenhängen/	
Institutionen.....	26
6.1 Anti-Bias in der Erwachsenenbildung.....	26
6.2 Anti-Bias in pädagogischen Fortbildungen.....	30
6.3 Anti-Bias als pädagogische Leitidee.....	33
7. Handlungsalternativen.....	34
8. Kritischer Blick auf die Umsetzung des Anti-Bias-Ansatzes.....	36
9. Überlegungen zur praktischen Umsetzung an der Hochschule Mittweida.....	39
9.1 Wie wird an unserer Hochschule für das Thema Diskriminierung sensibilisiert?.....	41
9.2 Inwieweit ist es notwendig, sich mit Diskriminierungspraxen auseinander- zusetzen, vor allem als zukünftige SozialarbeiterInnen?.....	43
9.3 Kennen Sie den Anti-Bias-Ansatz? In welchen Zusammenhängen konnten Sie bereits Erfahrungen aus der Anti-Bias-Arbeit sammeln?.....	45
9.4 Halten Sie den Anti-Bias-Ansatz in Form von Seminaren als ein passendes und notwendiges Angebot an unserer Hochschule?.....	46
9.5 Für wen sollten die Seminare angeboten werden?.....	48
9.6 Wie könnten die Seminare finanziert werden?.....	48
9.7 Ist es vorstellbar, die Anti-Bias-Seminare an das KOMMIT anzugliedern und in welcher Form könnte dies Ihrer Meinung nach geschehen?.....	49
10. Fazit.....	50
Quellen.....	53
Erklärung.....	57

1. Einleitung

Seitdem im fünften und sechsten Semester des Bachelorstudiums eine Mitarbeit am Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule Mittweida“ erfolgte, fand eine ausgiebige Beschäftigung mit dem Problem der Diskriminierung statt. Einen tieferen Einblick in diese Thematik gewann die Autorin beim Workshop der Berliner Arbeitstagung „Aufstehen, Widersprechen, Einmischen“ im Juli 2011 zur kritischen Sozialen Arbeit mit dem Titel: „Wie viel Respekt darf die Klientel noch erfahren? Subjektorientierung statt Klientendiskriminierung!“. Durchgeführt wurde dieser Workshop von Friederike Lorenz, einer Sozialarbeiterin B.A. und Anti-Bias-Multiplikatorin. Dadurch entstand ein erster Kontakt mit der Methode des Anti-Bias-Ansatzes und seinen zu Grunde liegenden Konzepten. Die Erfahrungen über Vorurteile und Macht sowie deren Wirkkraft waren tief beeindruckend, weswegen sie in die Projektarbeit an der Hochschule Mittweida einfließen und der Anti-Bias-Ansatz zur wichtigen methodischen Basis wurde.

In der vorliegenden Bachelorarbeit setzt sich die Autorin mit den theoretischen Aspekten des Anti-Bias-Ansatzes auseinander und stellt Überlegungen an, wie dieser an der Hochschule Mittweida - speziell in der Fakultät Soziale Arbeit - verankert werden kann. Zu Beginn erfolgt eine Beschäftigung mit den Themen: Vorurteile, gesetzliche Maßnahmen gegen Diskriminierungspraxen und Rolle der Sozialen Arbeit bezogen auf diese Problematik sowie im Weiteren mit der Entstehung, den Kerngedanken und der Umsetzung des Anti-Bias-Ansatzes. Dabei werden die wichtigsten theoretischen Aussagen der Arbeit aus einer Literaturrecherche gewonnen, während eine Befragung unter den ProfessorInnen und einigen MitarbeiterInnen der Fakultät Soziale Arbeit als Grundlage für den praktischen Teil dient.

2. Vorurteile

„Vorurteile sind stabile negative Einstellungen gegenüber Gruppen bzw. Personen, die dieser Gruppe angehören. Sie beruhen oftmals nicht auf eigenen Erfahrungen, sondern werden übernommen. Besonders schwache Persönlichkeiten stützen sich auf Vorurteile.“ (Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) 2005, 4)

(Vor-) Urteile beherrschen unser alltägliches Leben, denn sie sichern die Routine und die Reibungslosigkeit des Alltags. Fallen einem Menschen ausgewählte Details am Gegenüber ins Auge, werden diese direkt auf die ganze Person übertragen. Somit wird deutlich, dass Vorurteile unreflektiert sind, aber dennoch als Orientierungshilfe im Alltag dienen. Durch die Reduktion der Komplexität erleichtern sie uns das Nachdenken. Max Horkheimer verdeutlichte diese Ansicht: „Im Dschungel der Zivilisation reichen angeborene Instinkte noch weniger aus als im Urwald. Ohne die Maschinerie der Vorurteile könnte einer nicht über die Straße gehen, geschweige denn einen Kunden bedienen.“ (Horkheimer 1961) Zur Orientierung in der Umwelt müssen Menschen Kategorien bilden, um eintreffende Informationen ordnen zu können (z. B. Person kategorisieren nach Alter, Geschlecht, Hautfarbe). Diese Kategorien sind dabei nicht neutral, sondern enthalten Wertungen und werden auf das kategorisierte Objekt übertragen. Gewöhnlich enthalten bereits die Grundformen sozialer Kategorisierung Momente stereotyper Wahrnehmung und die eigene Gruppe begünstigende Vorurteile. Die Beurteilung von Personen wird systematisch durch Zuordnung zu bestimmten Gruppen verzerrt. Somit werden Mitglieder innerhalb einer Gruppe als ähnlicher beurteilt, als sie tatsächlich sind, während Unterschiede zwischen Angehörigen verschiedener Gruppen überbewertet werden. Besonders wenn der Urteilende selbst Mitglied einer Gruppe ist, überschätzt er die Homogenität seiner Gruppe. (vgl. bpb 2005, 7 ff.)

Vorurteile erscheinen im alltäglichen Leben als harmlos, können jedoch auch mit feindlichen, aggressiven und negativen Gefühlen über andere verbunden sein, welches sich in Antipathie, Feindseligkeit sowie Hass gegen das „Andere und Fremde“ äußern kann. Dieses Schwarz-Weiß-Denken lehnt Differenzierungen ab und ist die Grundlage für Diskriminierungskampagnen und Sündenbockpraktiken.

Befinden sich Menschen in Krisensituationen, Zeiten ökonomischer Umbrüche oder ist/ scheint ihr sozialer Status bedroht, befördert Voreingenommenheit Ausgrenzungspraktiken. Deutlich wird in solchen Momenten, dass vorurteilsvolles Denken und Handeln immun gegenüber Tatsachen und Gegenargumenten ist. Denn Vorurteile scheinen dem Menschen durch das Nicht-Denken-Müssen oder -Wollen bequem zu sein in einer unbequemen Lage oder Zeit. Theodor W. Adorno stellte in Untersuchungsserien über Vorurteile fest, dass häufig ein Zusammenhang zwischen einem autoritären Sozialcharakter und Voreingenommenheiten besteht. Das Denkmuster der autoritären Persönlichkeit hält an starren Konventionen, Machtorientierung, Unterwürfigkeit, Destruktion und Zynismus fest und wird von Adorno als potentiell faschistisch bezeichnet. (vgl. Adorno 1973) Vorurteile gehen mit der Einstellung einher, dass ein naturgegebenes „Oben & Unten“, „Gut & Böse“, „Stark & Schwach“ existiert. Es entsteht eine Art Kreislauf. Die „Starken“ verbünden sich miteinander und die „Schwachen“ ordnen sich unter. Wie bereits erwähnt, werden für persönliche und gesellschaftliche Schwierigkeiten, Zukunftsängste, ökonomische Krisen Sündenböcke (die „Anderen“/ „Fremden“/ „Ausländer“/ „Asylanten“, ...) verantwortlich gemacht und als vermeintlich Schuldige attackiert. Die Aggressionen werden auf die Menschen gelenkt, von denen keine Bestrafung, kein Widerstand oder sonstige Reaktionen erwartet werden, da sie zu ohnmächtig sind. Ihre Machtlosigkeit macht die schwachen Minderheiten zu bevorzugten, austauschbaren Opfern. (vgl. bpb 2005, 8) Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit haben somit eine wichtige Funktion im psychischen Haushalt der „Starken“. Sie kompensieren lebensgeschichtlich tief verankerte Ohnmachtserfahrungen, Erfahrungen von Schwäche, Unterlegenheit, Kränkung und legen sie aggressiv auf das „Andere/ Fremde/ außerhalb der Norm Stehende“. Daraus lässt sich schließen, dass ein Zusammenhang zwischen Voreingenommenheit und negativen Erziehungs- und Sozialisationserfahrungen besteht und demnach eine Art unbewusste Erziehung zum Vorurteil üblich ist. (vgl. Ahlheim/ Heger 2001, 5 ff.) Damit ist kurz skizziert, dass alle Menschen Vorurteile in sich haben, da diese durch Sozialisation vorgelebt, anerzogen und somit weitergegeben werden. Die Vorurteilsforschung in Psychologie, Sozialpsychologie und Soziologie stellte

fest, dass der Vorurteilsbegriff durch seinen normativen und moralischen Gehalt bestimmt ist. Deshalb unterscheiden sich Voreingenommenheiten von anderen Einstellungen nicht durch spezifische innere Qualitäten, sondern durch ihre soziale Unerwünschtheit. Als Vorurteile gelten nur soziale Urteile, die gegen anerkannte menschliche Wertvorstellungen verstoßen, nämlich gegen die Normen der Rationalität, der Gerechtigkeit (Gleichbehandlung) und der Mitmenschlichkeit. Die Norm der Rationalität besagt, über andere Menschen auf der Basis eines geprüften Wissens zu urteilen. Vorurteile hingegen verletzen die Rationalitätsnorm durch vorschnelles Urteilen ohne genauere Kenntnis des Sachverhalts, durch starres, dogmatisches Festhalten an Fehltritten. Triftige Gegenargumente werden nicht anerkannt und von Einzelfällen wird auf Allgemeingültigkeit geschlossen. Der Verstoß gegen die Norm der Gerechtigkeit behandelt Menschen bzw. Menschengruppen ungleich, wobei die eigene Gruppe nach anderen Maßstäben beurteilt wird, als andere Gruppen. Vorurteile lassen hier eine faire Abwägung der jeweils besonderen Umstände vermissen, unter denen Mitglieder anderer Gruppen bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zeigen. Der dritte Normbruch der Mitmenschlichkeit ist durch Intoleranz und Ablehnung des Anderen als eines Mitmenschen und Individuums gekennzeichnet. Deutlich wird das Fehlen der Empathie und eines positiven Sich-Hinein-Versetzens in andere Menschen.

Das Erkennen von Vorurteilen hängt von der Fähigkeit und der Bereitschaft ab, die eigenen Urteile und Bewertungen kritisch auf ihre Rationalität, Gerechtigkeit und Mitmenschlichkeit zu prüfen und die möglicherweise abweichenden Perspektiven anderer einzubeziehen. Da man von seinen eigenen (Vor-) Urteilen fest überzeugt ist - vor allem wenn sie wichtige Züge der eigenen Person oder Gruppe betreffen - ist die Überwindung dieser ein langwieriger und schmerzhafter Prozess des Umlernens. Häufig ist er mit Aufgabe der verinnerlichten Dominanz und den daraus abgeleiteten Privilegien verbunden. (vgl. bpb 2005, 4 f.) Bezogen auf Umlernprozesse sieht der Anti-Bias-Ansatz folgende Chance: „Anti-Bias als ein Ansatz antidiskriminierender Bildungsarbeit und als Lebenshaltung kann diese Prozesse entscheidend mit beeinflussen und/ oder uns beim Gehen der ersten Schritte unterstützen.“ (Winkelmann, 4)

3. Rechtliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes in Deutschland

Auf Grund der Aktualität und Dringlichkeit¹ der Auseinandersetzung mit der Problematik Diskriminierung werden im Folgenden die rechtlichen Grundlagen des Diskriminierungsschutzes in Deutschland dargestellt.

3.1 Menschenrechte im Grundgesetz: Grundrecht auf Gleichbehandlung in Deutschland

Am 10.12.1948 wurde die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen. Ihr Inhalt besagt, dass jeder Mensch die gleichen Rechte hat. Weiterhin wurden wesentliche Gleichheitsgebote von Deutschland 1949 in das Grundgesetz aufgenommen. Im Art. 1 des Grundgesetzes (GG) ist beschrieben, dass sich der Staat dazu verpflichtet, die Würde eines jeden Menschen zu schützen und zu achten. Somit bekennt er sich zu den Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft. Im Art. 3 GG wird das Gleichbehandlungsgesetz festgehalten. Es fordert die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz, die Gleichberechtigung von Mann und Frau (vgl. Art. 3 Abs. 2 GG) und das Bevorzugungs- oder Benachteiligungsverbot aufgrund von „Rasse“², Geschlecht, Abstammung, Sprache, Heimat, Herkunft, Glauben, Weltanschauung und politischer Einstellung. (vgl. ebd. Abs. 3 GG) Auf der Grundlage dieser Gleichheitsrechte hat sich die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzgebung in Deutschland entwickelt, weshalb später auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eingegangen wird. (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010)

1 Gemeint ist die Aufdeckung der rechten Terrorzelle „Nationalsozialistischer Untergrund“ im Freistaat Sachsen im November 2011.

2 Der Begriff „Rasse“ ist historisch extrem belastet, da er rassistische Implikationen beinhaltet. Ein Menschenbild, welches auf der Vorstellung basiert, von unterschiedlichen „Rassen“ geprägt zu sein, verstößt gegen die Menschenrechte. Deswegen setzt sich das Deutsche Institut für Menschenrechte für die Abschaffung des Begriffs „Rasse“ in Gesetzestexten ein. (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2009/ 2010, policy paper No. 10/ 16) Um die persönliche Ablehnung der Autorin gegenüber dieser rassistischen Überlegung deutlich zu machen, wird der Begriff „Rasse“ in der vorliegenden Bachelorarbeit ausschließlich in Anführungszeichen verwandt.

3.2 Menschenrechtsschutz in der Europäischen Union

1999 wurde der Vertrag von Amsterdam geschlossen. Er ermächtigte den Rat der Europäischen Union, einstimmig geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder wegen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen. Grundlegend waren hierbei Art. 13 und 14 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, welche die berufliche Gleichberechtigung und das gleiche Entgelt für Männer und Frauen beinhalten. Daraus wurden vier Richtlinien erlassen. Erstens die Antirassismusrichtlinie (Richtlinie 2000/43/EG, vom 29.06.2000), welche zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft dienen soll. Zweitens die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (Richtlinie 2000/78/EG, vom 27.11.2000), welche zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dienen soll. Hier war das Ziel, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf zu schaffen. Drittens die Gender-Richtlinie für das Zivilrecht (Richtlinie 2000/113/EG, vom 13.12.2004), welche zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen dienen sollte. Und viertens die Gender-Richtlinie für das Arbeitsrecht (Richtlinie 2000/73/EG, vom 23.09.2002), welche zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Frauen und Männern beim Zugang zu Beschäftigung, Berufsbildung, beruflichem Aufstieg sowie Arbeitsbedingungen dienen soll. (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

3.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz setzt die vier europäischen Richtlinien in deutsches Recht um. Es ist am 18.08.2006 in Kraft getreten und verfolgt das Ziel, Menschen in Beschäftigung und Beruf vor Benachteiligungen zu schützen. Der Schutz gilt für ArbeitgeberInnen und für den Umgang von KollegInnen untereinander. Unter Beschäftigten werden ArbeitnehmerInnen, StellenbewerberInnen, arbeitnehmerähnliche Personen wie z. B. Beschäftigte in Heimarbeit, LeiharbeiterInnen im Einsatzbetrieb, Auszubildende und ausgeschiedene Beschäftigte verstanden. Das Gesetz besagt, dass Benachteiligungen auf Grund von Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, rassistischer Zuschreibung oder ethnischer Herkunft zu verhindern oder zu beseitigen sind. Der Diskriminierungsschutz gilt auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, bei der Bildung und im sozialen Bereich. Wenn Personen auf Grund bestimmter Merkmale oder Gruppenzugehörigkeiten ungleich behandelt werden, wird dies im Gesetz als Diskriminierung definiert. Diese kann in unterschiedlichen Arten auftreten. Erstens als unmittelbare Diskriminierung, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als die andere³. Zweitens die mittelbare Diskriminierung, wenn scheinbar neutrale Vorschriften für alle gelten, doch eigentlich Personen oder Gruppen benachteiligt werden⁴. Drittens die Belästigung, wenn ein unerwünschtes Verhalten dazu führt, dass eine Person in ihrer Würde verletzt wird. Dies kann mit Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen einhergehen.⁵ Viertens die sexuelle Belästigung, wenn ein sexuell bestimmtes Verhalten ungewollt ist und die Würde der betreffenden Person verletzt. Das kann sexuelle Handlungen oder Aufforderungen, sexuell bestimmte Berührungen oder Bemerkungen sexuellen

3 Z. B. wenn nur Bewerber aus einem Umkreis von 20 km berücksichtigt werden.

4 Z. B. wenn für einen Arbeitsplatz als Paketzusteller bei der Post ein Deutschtest absolviert werden muss – nur wer die deutsche Sprache in Wort und Schrift komplett beherrscht, bekommt die Stelle, dies bedeutet eine Benachteiligung von Menschen mit anderer Muttersprache oder Legastheniker.

5 Z. B. wenn Witze über Homosexuelle gemacht werden, wenn die lesbische Kollegin daneben steht.

Inhalts oder unerwünschtes Zeigen pornographischer Darstellungen betreffen.⁶ Fünftens die Anweisung zur Diskriminierung. Hier kommt es nicht darauf an, ob der Anweisung nachgekommen wird oder nicht.

Weiterhin gibt es ein Maßregelungsverbot, das Bestrafung verhindert, wenn man sich im Rahmen des AGG wehrt. MitarbeiterInnen können sich bei der zuständigen Stelle des Betriebs schriftlich oder mündlich beschweren. Die Beschwerdestelle muss ihre Vorwürfe prüfen und ihnen die Ergebnisse mitteilen. Außerdem besteht ein Entschädigungs- oder Schadensersatzanspruch.⁷ Ferner steht ihnen ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Das bedeutet, dass MitarbeiterInnen der Arbeit fern bleiben können und trotzdem Anspruch auf Lohn haben. Dieses Leistungsverweigerungsrecht ist aber ausschließlich bei Belästigung und sexueller Belästigung anwendbar und bedingt, dass der/ die ArbeitgeberIn über den Diskriminierungsvorfall informiert wurde und dennoch keine oder unzureichende Gegenmaßnahmen ergreift. Alle ArbeitnehmerInnen haben neben ihren Rechten auch die Pflicht, niemanden im Arbeitsumfeld zu diskriminieren. Die ArbeitgeberInnen haben das Recht, arbeitsrechtliche Schritte gegen diskriminierende Beschäftigte einzuleiten, in Form von klärenden Gesprächen, Abmahnungen, Versetzungen und im Notfall bis hin zu Kündigungen. Ihre Pflichten sind dagegen, gegen Diskriminierung vorzugehen, selbst nicht zu benachteiligen und darauf zu achten, dass es andere KollegInnen untereinander auch nicht tun. Wenn Diskriminierung beobachtet wird oder der/ die ArbeitgeberIn davon in Kenntnis gesetzt wird, muss er/ sie sofort dagegen vorgehen. Weiterhin müssen Arbeitsplätze diskriminierungsfrei ausgeschrieben werden und ArbeitnehmerInnen sollen präventiv zum Thema Diskriminierung aufgeklärt werden, so dass das AGG bekannt wird. In diesem Zusammenhang ist eine betriebliche Beschwerdestelle zu benennen. Letztlich sind ArbeitgeberInnen bei Diskriminierungsvorfällen in der Pflicht, ArbeitnehmerInnen beim Kampf gegen Diskriminierung zu unterstützen. (vgl. Fritzsche/ Kobes)

⁶ Z. B. wenn ein Kalender mit nackten Frauen im Büro der Firma hängt.

⁷ Z. B. wenn die ArbeitgeberInnen das Benachteiligungsverbot verletzen, können ArbeitnehmerInnen Schadensersatzansprüche stellen. Dies ist innerhalb von zwei Monaten möglich, es sei denn, im Tarifvertrag ist eine andere gesetzeskonforme Regelung fixiert.

4. Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession

Wie im vorigen Kapitel dargestellt, ist der Schutz vor Diskriminierungen ein Menschenrecht und gesetzlich verankert. Soziale Arbeit hat in dieser Beziehung einen ethischen Auftrag zu erfüllen, welcher von der International Federation of Social Workers (IFSW) und dem Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (DBSH) festgeschrieben wurde. Wichtige Dokumente für die Soziale Arbeit sind hierbei das Übereinkommen zur Beseitigung von jeder Form von „Rassendiskriminierung“ und das Übereinkommen zur Beseitigung von jeder Form von Diskriminierung gegen Frauen. SozialarbeiterInnen haben eine Verpflichtung, soziale Gerechtigkeit zu fördern in Bezug auf die Gesellschaft im Allgemeinen und in Bezug auf die Person, mit der sie arbeiten. Das bedeutet auch, dass sie negativer Diskriminierung wie Rassismus, Sexismus, Antisemitismus, Klassismus, Adultismus, Ageismus, Homophobie, Ableismus, Linguizismus usw.⁸ entgegentreten. Ebenso sind SozialarbeiterInnen ethisch dazu verpflichtet, Verschiedenheiten anzuerkennen und somit die ethnischen und kulturellen Unterschiede von Gesellschaften, in denen sie arbeiten, zu respektieren und die Unterschiede von Einzelnen, Gruppen und Gemeinschaften wahrzunehmen und in ihrer Arbeit zu beachten. (vgl. IFSW)

Der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. hat die internationalen Richtlinien auf den deutschen Kontext angepasst und fordert von SozialarbeiterInnen, dass sie als Mitglieder des DBSH jeder Art von Diskriminierung, sei es aufgrund von politischer Überzeugung, nationaler Herkunft, Weltanschauung, Religion, Familienstand, Behinderungen, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, „Rasse“, Farbe oder irgendeiner anderen Neigung oder persönlichen Eigenschaft, eines Zustandes oder Status begegnen. Außerdem wird betont, dass die Mitglieder weder bei solchen Diskriminierungen mitwirken, noch diese dulden oder erleichtern. Ein Prinzip ist auch, dass die

⁸ Klassismus = Diskriminierung der sozialen Klasse/ des sozialen Status von Menschen

Adultismus = Diskriminierung von jungen Menschen

Ageismus = Diskriminierung von alten Menschen

Homophobie = Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften

Ableismus = Diskriminierung von Behinderung, Beeinträchtigung, besonderen Bedürfnissen

Linguizismus = Diskriminierung von Sprachen

(vgl. Projekt Kinderwelten: Diskriminierende Ideologien und Zielgruppen von Unterdrückung)

Dienstleistung der Sozialen Arbeit von jedem Menschen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion und Gesinnung in Anspruch genommen werden kann. (vgl. DBSH)

Durch die berufsethischen Prinzipien des IFSW und des DBSH wird ganz deutlich, dass die Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit Grundlagen der Sozialen Arbeit und nicht mehr aus ihren Arbeitsbereichen wegzudenken sind. Im Gegenteil: Wer gegen diese Prinzipien verstößt, begeht nicht nur eine Pflichtverletzung gegen seine Klientel sondern ausgehend von der Menschenrechtsprofession auch gegen die Gesellschaft.

5. Anti-Bias: bewusster Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung

Im Folgenden soll der Anti-Bias-Ansatz als mögliche Methode dargestellt werden, um mit Vorurteilen bewusst umzugehen, die rechtlichen Grundlagen gegen Diskriminierung einzuhalten und auch im Rahmen der Sozialen Arbeit einen Teil zur Menschenrechtsprofession beizutragen.

Das Erlernen von bestimmten Ansichten und Weltbildern - also die Entwicklung von Identität und Kultur - beginnt laut der Sozialisationstheorien schon mit der Geburt und zieht sich durch das ganze Leben. Menschen nehmen Unterschiede schon im Kindesalter wahr, denn sie merken auch, dass Merkmale von Personen unterschiedlich bewertet werden. So übernehmen sie unbewusst Wertungen und Beurteilungen, die in der Gesellschaft vorherrschen⁹. Diese Vorurteile werden also als etwas Naturgegebenes vermittelt. Der Anti-Bias-Ansatz baut auf die Sozialisationstheorien auf und bedient sich ihrer Erkenntnisse. Bias¹⁰ kommt aus dem Englischen und bedeutet Schieflage, Einseitigkeit, Voreingenommenheit und Vorurteil. Anti-Bias heißt demnach vorurteilsbewusst und nicht-diskriminierend.

9 Z. B. kann es nicht als angeboren verstanden werden, wenn ein Kind nicht mit einem übergewichtigen Mädchen mit Brille und Zahnsperre Prinzessin spielen will, weil es denkt, dass das Mädchen dafür ungeeignet wäre.

10 „bias“ = Voreingenommenheit, Vorurteile, Stereotype sowie Werte und Normen, die zwischen dem „Eigenen“ und dem „Anderen“ differenzieren und diese (vermeintlichen oder tatsächlichen) Unterschiede bewerten. „Bias“ ist ebenso die Bevorzugung bzw. Ausblendung der Perspektiven, Interessen, Bedürfnisse bestimmter Menschen/ Gruppen von Menschen, entspricht häufig ihrer gesellschaftlichen Benachteiligung oder Privilegierung und ist häufig unbewusst. Erscheinungsformen können individuelle und/ oder gesellschaftliche Relevanz besitzen. (vgl. Anti-Bias-Werkstatt 2005 - 2011)

Der Anti-Bias-Ansatz verfolgt das Ziel, bestehende Schief lagen und Einseitigkeiten ins Gleichgewicht zu bringen und somit Dominanz- und Diskriminierungsmechanismen auf zwischenmenschlicher, institutioneller und kultureller/ gesellschaftlicher Ebene zu analysieren und ihnen entgegenzutreten. Es wurden Trainingsmethoden entwickelt, die ihren Ursprung in der Anti-Rassismus-/ -Diskriminierungs-Arbeit haben und aus den USA¹¹ sowie aus Südafrika¹² stammen, aber mittlerweile auch in Deutschland¹³ erprobt sind. Im Mittelpunkt steht die Auseinandersetzung mit diskriminierenden Verhaltensweisen und Strukturen und soll dazu befähigen, Rassismus, Sexismus und alle Formen von Unterdrückung in allen Bereichen der Gesellschaft transparent zu machen und zu beseitigen. Der Anti-Bias-Ansatz darf nicht nur als ein nicht-diskriminierendes Verhalten verstanden werden, sondern als ein aktiver Ansatz, welcher sich gegen Diskriminierungen einsetzt. (vgl. Schmidt 2009, 23) Bedeutend ist außerdem, dass sich der Anti-Bias-Ansatz gegen jede Form von Diskriminierung wendet, so dass alle Diskriminierungsmerkmale des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfasst werden. Der Anti-Bias-Ansatz geht außerdem davon aus, dass jeder Mensch selbst Diskriminierende/r oder Diskriminierte/r in seinem Leben war oder ist. Der theoriegeleitete Abschnitt vorliegender Bachelorarbeit über Vorurteile bestätigt, dass Voreingenommenheit und daraus resultierende Handlungen erlernt und als Ideologien institutionalisiert weitergegeben werden. Deswegen können sie auch wieder verlernt und als institutionalisierte Ideologie hinterfragt und verworfen werden. Hierbei wird Voreingenommenheit zunächst nicht als Problem betrachtet. Nur dann, wenn sie für wahr und richtig gehalten wird und sich das Verhalten und Handeln unreflektiert danach ausrichtet. Der Anti-Bias-Ansatz bezieht sich auf alle Formen von Diskriminierung, welche nebeneinander bestehen und/ oder miteinander verwoben und nicht hierarchisch geordnet sind. Weiterhin bezieht er sich auf persönliche und gesellschaftliche Formen von Diskriminierung. Dabei wird die Wechselbeziehung zwischen Individuum und

11 Diese Methoden wurden Anfang der 1980er Jahre in Kalifornien, USA, von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Phillips am Oak College entwickelt.

12 Seit Anfang der 90er Jahre wird der Anti-Bias-Ansatz in Südafrika für die Überwindung der Apartheid weiterentwickelt und eingesetzt.

13 Mitte der 90er Jahre gelangte der Anti-Bias-Ansatz über TrainerInnen aus Südafrika nach Deutschland. Seitdem wird er vor allem in Institutionen und Gruppen in Berlin, Hamburg und Oldenburg adaptiert und im Rahmen von Maßnahmen und Projekten gegen Diskriminierung eingesetzt.

Gesellschaft hervorgehoben. Der Anti-Bias-Ansatz arbeitet nach dem Prinzip des Empowerments und geht davon aus, dass sich der Mensch aktiv gegen Diskriminierung und Unterdrückung wehren kann, wenn er/ sie versteht, wie diese funktionieren. Deswegen ist ein bewusster Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung das leitende Prinzip. Kurzfristige Ziele des Anti-Bias-Ansatzes sind die Sensibilisierung gegenüber eigenen Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten, das Erkennen von Diskriminierung in gesellschaftlichen Strukturen und individuellen Verhaltensweisen sowie die Entwicklung von Empathie für Menschen mit anderen Lebensweisen und anderer kultureller¹⁴ Herkunft. Mittelfristiges Ziel des Ansatzes ist das Verändern bzw. Verlernen von diskriminierenden Verhaltensweisen und die Entwicklung von Verhaltens- und Handlungsalternativen für die eigene Person und gesellschaftliche Strukturen. Als langfristiges Ziel - und vielleicht auch als Utopie - wird die Entwicklung einer nicht-diskriminierenden Gesellschaft verfolgt. Anti-Bias ist demnach eine Lebenshaltung, welche die Auseinandersetzung mit sich selbst und anderen sucht, um gegenseitiges Verständnis zu fördern. Ebenso ist sie biographische Arbeit, da die Erfahrungen und Einstellungen des Einzelnen die Grundlage für die gemeinsame Arbeit bilden. Das klassische Anti-Bias-Training setzt deswegen bei der Analyse und praktischen Arbeit bei den persönlichen, zwischenmenschlichen Erfahrungen der Teilnehmenden an und zeigt die Verflechtung von Individuum und gesellschaftlichen diskriminierenden Strukturen auf. (vgl. Nöllenburg 2008)

14 „Kultur kann, in einer den *Cultural Studies* entlehnten Perspektive, als alltägliche, sozial-symbolische Praxis verstanden werden, als Art und Weise, in der sich Individuen unter spezifischen gesellschaftlichen Bedingungen ihre Lebensbedingungen symbolisch aneignen und dem eigenen Leben einen Sinn geben. Das Kulturelle ist damit Bestandteil *jeder* Praxis. Kulturelle Praxen als symbolische und Sinn stiftende Unterscheidungsweisen bewirken Unterschiede und werden durch Unterscheidungsschemata erzeugt. Im Fokus einer praxistheoretischen Kulturanalyse steht die Frage, *wie* Menschen in bestimmten sozialen Zusammenhängen *was* und mit welchen Konsequenzen symbolisch unterscheiden. Das zentrale Interesse dieser Blickrichtung ist nicht auf die als gegebene angenommene Verschiedenheit, sondern auf die Machtverhältnisse, in denen sich kulturelle Formen begegnen, in denen sie hergestellt werden und sich jeweils durchsetzen, gerichtet.“ (Mecheril u.a. 2010, 96)

5.1 Grundannahmen des Anti-Bias-Ansatzes

5.1.1 Anti-Bias spricht alle Menschen an

Jeder Mensch hat schon einmal selbst diskriminiert oder ist diskriminiert worden, denn die Ideologien, auf denen Vorurteile und Diskriminierung basieren, sind in der Gesellschaft institutionalisiert. Deswegen sind alle Menschen von diesen durch Hierarchisierungen geprägten Verhältnissen betroffen, wenn auch nicht alle im gleichen Maße. Sie handeln in ihnen und ziehen gleichzeitig (un-)gewollt Nutzen oder Nachteile aus diesen Strukturen. Alle Menschen haben Vorurteile, denn diese fungieren einerseits als Stärkung der Orientierungs- und Handlungsfähigkeit, indem sie die Komplexität reduzieren, andererseits dienen sie der Herstellung einer klaren Zugehörigkeit (durch Abgrenzung von „Anderen“) ebenso wie dem Erhalt eines positiven Selbstbildes (durch Abwertung „Anderer“) sowie der Legitimation von Herrschaft und Unterdrückung (Teilhabe an der Macht auf Kosten „Anderer“). Der Anti-Bias-Ansatz setzt damit einen Appell an alle Menschen, ihre individuellen Verstrickungen in die bestehenden Verhältnisse zu reflektieren und Verantwortung für und durch das eigene Handeln in allen Lebensbereichen (Freizeit, Familie, Beruf) in konkreten Situationen wie auch auf der institutionellen Ebene zu übernehmen. Dadurch, dass alle Menschen gleichermaßen als „Verstrickte“ angesprochen werden, wird einer Stigmatisierung Einzelner als „TäterIn“ bzw. „Opfer“ vorgebeugt.

5.1.2 Anti-Bias bezieht alle Ebenen von Diskriminierung ein

In die Analyse von Diskriminierung und ihren Mechanismen werden sowohl die subjektiven Einstellungen und die individuellen Verhaltensweisen als auch gesellschaftliche und globale Strukturen sowie deren wechselseitige Abhängigkeiten einbezogen. Dabei wird zwischen drei Ebenen der Diskriminierung unterschieden. Die zwischenmenschliche Ebene umfasst den Bereich der Diskriminierungspraxen gegenüber anderen Menschen oder Gruppen im Rahmen von Interaktions- und Kommunikationsprozessen. Die institutionelle Ebene bezieht sich auf jegliche Gesetze und Strukturen, die durch eine soziale, rechtliche, politische und/ oder ökonomische Macht gekennzeichnet sind. Und die kulturelle/ gesellschaftliche Ebene umfasst jegliche ungeschriebene Gesetze,

Normen, Werte, Ideale sowie Diskurse, die von der dominanten Mehrheit als selbstverständlich anerkannt und bewusst oder unbewusst reproduziert werden. Zu beachten ist, dass sich Diskriminierung auf mehrere dieser Ebenen gleichzeitig erstrecken kann. Durch die analytische Trennung der Ebenen ist es jedoch möglich, adäquate Ansatzpunkte für ein Handeln gegen Diskriminierung zu entwickeln.

5.1.3 Anti-Bias bezieht alle Formen von Diskriminierung ein

In unserer Gesellschaft gibt es Ideologien von Über- und Unterlegenheit, welche auf zwischenmenschlicher, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene (re-) produziert werden. Sie entfalten ihre Wirkung über verschiedene Diskriminierungsformen (z. B. Sexismus, Rassismus, Antisemitismus etc.) und dienen so der Erzeugung oder Erhaltung bestimmter Machtverhältnisse. Der Anti-Bias-Ansatz wendet sich gegen jegliche Form von Diskriminierung, denn die Differenzierungskategorien¹⁵ (z. B. Geschlecht, Nationalität), entlang derer Diskriminierung verläuft, werden als soziale Konstruktionen¹⁶ verstanden, die gravierende Auswirkungen in der (gesellschaftlichen) Realität haben. In Anti-Bias-Seminaren werden die Diskriminierungen entlang gesellschaftlich vorherrschender Differenzlinien als erlernte und verinnerlichte Konstruktionen offengelegt, um den Weg zur Dekonstruktion von Macht- und Herrschaftsverhältnissen zu ebnen. Deswegen ist es unerlässlich, die Auswirkungen (Privilegierungen, Marginalisierungen, Stigmatisierungen, Diskriminierungen) der genannten Konstruktionen zu thematisieren. Dabei nimmt der Anti-Bias-Ansatz keine Bewertungen vor. Über die Thematisierung des gesellschaftlichen und historischen Kontextes sollen die unterschiedlich starke Institutionalisierung der Diskriminierungsformen (siehe Tab. 5.1) herausgearbeitet

15 körperorientierte Differenzlinien: Geschlecht, Sexualität, „Rasse“/ Hautfarbe, Ethnizität, Gesundheit, Alter;

(sozial-) räumlich orientierte Differenzlinien: Klasse, Nation/ Staat, Ethnizität, Sesshaftigkeit/ Herkunft, Kultur, Nord-Süd/Ost-West;

ökonomisch orientierte Differenzlinien: Klasse, Besitz, Nord-Süd/Ost-West, gesellschaftlicher Entwicklungsstand (vgl. Lutz/ Wenning 2001, 20 f.)

16 „Soziale Konstruktionen greifen nachhaltig und wirksam in gesellschaftliche Prozesse und soziale Beziehungen ein, haben strukturelle, institutionelle, rechtliche und politische Folgen und können in Praxisformen und Lebensweisen zu scheinbar materiellen und selbstverständlich erscheinenden Gegebenheiten gerinnen.“ (Leiprecht/ Lutz 2005, 223)

und in Verbindung mit erfahrungsbezogenen Übungen individuelle Diskriminierungserfahrungen mit den strukturell verfestigten Diskriminierungsstrukturen in einen begreifbaren Zusammenhang gebracht werden. Damit werden die jeweiligen Verstrickungen verschiedener Diskriminierungsformen und -ebenen verdeutlicht.

Tab. 5.1: Formen von Diskriminierung (vgl. Schmidt 2009 Tabelle 1, 74)

Kategorie	Zielpersonen, AdressatInnen	Nicht-Zielpersonen
Geschlecht	Frauen, Trans-, Intersexuelle, Transgender ...	Männer
„Rasse“, Hautfarbe	schwarze Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund ...	weiße Menschen
Klasse/ sozialer Status	arme Menschen, erwerbslose Menschen, ArbeitnehmerInnen ...	besitzende Menschen, ArbeitgeberInnen
Jüdische Zugehörigkeit	jüdische Menschen	nicht-jüdische Menschen
Religion	muslimische, jüdische, buddhistische, atheistische Menschen, Zeugen Jehovas	ChristInnen
Generation/ Alter	Kinder, alte Menschen	Erwachsene zwischen 25 und 45 Jahren
Sexuelle Orientierung	homo-, bi-, inter-, transsexuelle Menschen, Transgender	heterosexuelle Menschen
„Gesundheit“/ „Behinderung“	Menschen mit „Behinderungen“, chronisch kranke Menschen ...	Menschen ohne „Behinderungen“, ohne/ mit wenig gesundheitliche(n) Beschwerden
Sprache	Menschen mit kurdischer, polnischer ... Erstsprache	Menschen mit deutscher Erstsprache
Körperstatur	Menschen mit Über-/ Untergrößen	Menschen, die der Kleidernorm entsprechen
Bildung	Menschen ohne Schulabschluss/ mit Haupt-/ Sonderschulabschluss	Menschen mit (Fach-) Abitur, Studium ...
Nation/ Staat	Menschen mit türkischer, iranischer ... Staatsbürgerschaft	Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft
Besitz/ finanzieller Status	Menschen ohne Besitz, Menschen ohne gesichertes Einkommen	besitzende Menschen, Menschen mit gesichertem Einkommen
Globale Positionierung	Menschen aus südlichen/ östlichen Ländern	Menschen aus nördlichen/ westlichen Ländern
Sesshaftigkeit	dauerhaft umherziehende, obdachlose Menschen	Menschen mit festem Wohnsitz
Ethnizität	ethnisierte Minderheiten	Mehrheitsangehörige
...		

5.1.4 Anti-Bias sieht Diskriminierung in Zusammenhang mit „Bias“ und Macht

Wenn ein gesellschaftlich-ideologischer oder persönlicher „bias“ mit Macht verbunden ist, kann dies zu Diskriminierung führen. Um einen „bias“ in individuelle oder gesellschaftliche Praxen umzusetzen, bedarf es einer (Durchsetzungs-) Macht¹⁷. Der Anti-Bias-Ansatz geht davon aus, dass differenzierende soziale Konstruktionen in Verbindung mit Macht zu Diskriminierung führen können, aber nicht zwangsläufig müssen. Deswegen kann ein Ziel des Ansatzes sein, zu verhindern, dass ein bestimmter „bias“ einer Person in Verbindung mit Macht zu irgendeiner Form von Diskriminierung führt. Denn durch den achtsamen Umgang mit eigener Macht und eigenem „bias“ kann ein vorurteilsbewusstes und diskriminierungsfreies Handeln möglich werden (siehe Abb. 5.1).

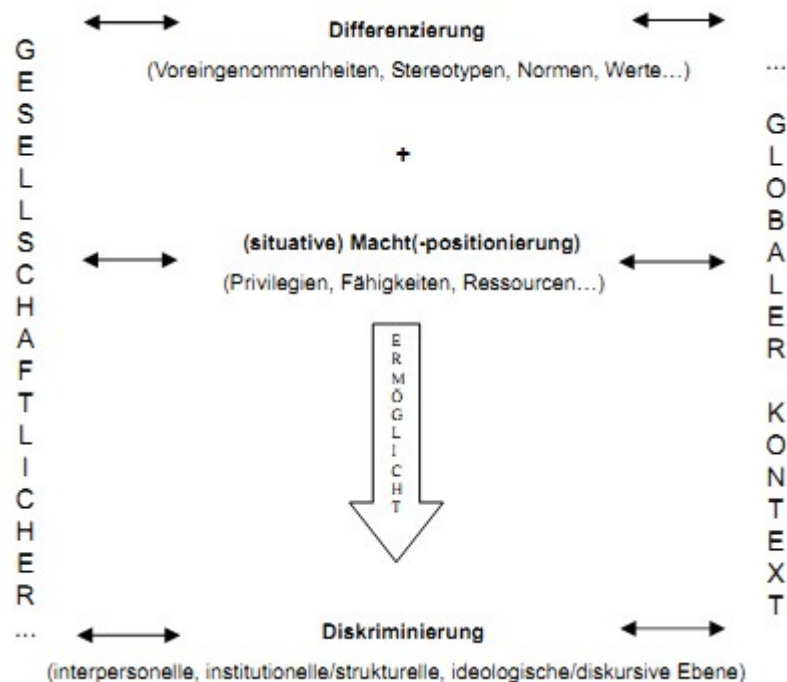


Abb. 5.1: Diskriminierungsmodell (Schmidt 2009, 82)

Als Voraussetzung für Diskriminierung dienen Differenzierungen (Vorurteile, Stereotypen, Normen, Werte,...), wenn diese mit Personen oder Gruppen in Verbindung gebracht werden. Differenzierungen müssen nicht zwingend von einer Person oder Gruppe ausgehen. Manchmal sind sie auch institutionell oder

¹⁷ Der Begriff Macht schließt Privilegien, Fähigkeiten und Ressourcen auf individueller und struktureller Ebene ein. Darunter fallen alle Formen politischer, sozialer, rechtlicher oder ökonomischer Macht, die sich auch in Form von Definitionsmacht ausdrücken kann. (vgl. Herdel)

gesellschaftlich verankert und werden so transportiert. Auch eine fehlende Differenzierung kann zu Diskriminierung führen, wenn Menschen als gleich betrachtet und behandelt werden, trotz unterschiedlicher Voraussetzungen und Ressourcen. Macht (Privilegien, Fähigkeiten, Ressourcen, ...) ist ebenso eine Voraussetzung für Diskriminierung. Bestimmte Differenzierungen können nur mit Hilfe von Macht durchgesetzt werden. In sozialen Kontexten ergibt sich die Macht situationsabhängig und aus der Positionierung der gesellschaftlichen und globalen Machtverhältnisse. Dadurch kann die situative Macht auch beeinflusst, aber nicht notwendig bestimmt werden. Macht und Differenzierung sind als wechselseitig abhängig zu betrachten. Wenn eine Person ein Vorurteil gegen eine Menschengruppe hat, wird dadurch die gesamte Gruppe abgewertet und die diskriminierende Person wertet sich auf. Weiterhin rückt sie sich in ein besseres Licht und schreibt sich somit sogar positive Eigenschaften zu. Der diskriminierten Gruppe wird Macht abgesprochen und die diskriminierende Person spricht sich Macht zu. Differenzierungen können demnach zur Aneignung von Macht dienen. Gleichzeitig benötigt es politische, soziale, rechtliche und ökonomische Macht, um bestimmte Differenzierungen mit bestimmten Bewertungen und Bedeutungen füllen zu können. Hier dient die Macht als Basis für Differenzierungen. Das Diskriminierungsmodell soll auch verdeutlichen, dass Diskriminierung vermieden werden kann. Dafür muss eine Selbstreflexion, in Bezug auf eigene Differenzierungen und Machtposition in der Verstrickung mit gesellschaftlichen und globalen Verhältnissen, angestrebt werden. Nur durch die Auseinandersetzung können Veränderungsprozesse im Bewusstsein entstehen, wie Menschen verantwortungsvoll mit den eigenen Differenzierungen und der eigenen Macht umgehen können, um so aktiv gegen Diskriminierung und Unterdrückung aufzutreten. Das Modell kann auch von einem anderen Blickwinkel betrachtet werden. Durch Differenzierungen wird einem Mitmenschen wegen bestimmter gesellschaftlich anerkannter Merkmale Macht zugesprochen und der anderen Person wird Macht abgesprochen. Hier kann nicht von Diskriminierung am Ende des Modells (siehe Abb. 5.1) gesprochen werden, sondern von verinnerlichter Unterdrückung. (vgl. Schmidt 2009, 81 ff.)

5.1.5 Anti-Bias deckt verinnerlichte Formen von Dominanz und Unterdrückung auf

Die Ideologien von Über- und Unterlegenheit dienen der Legitimation bestehender Ungleichheitsverhältnisse von Herrschaft und Unterdrückung. Ungleichheitsverhältnisse werden häufig so selbstverständlich, dass die darauf basierenden Denk- und Handlungsmuster nicht mehr auf Herrschaft und Unterdrückung zurückgeführt werden. Deswegen werden bestimmte Formen von Privilegierung und Deprivilegierung nicht als solche wahrgenommen, sondern als „natürlich“ angesehen. Dieses Phänomen kann auf beiden Seiten geschehen: Dominanz und Unterdrückung. Darum sind auch beide Positionen an der (Re-)Produktion von Ungleichheitsverhältnissen beteiligt. Der Anti-Bias-Ansatz zielt darauf ab, verinnerlichte Formen von Dominanz und Unterdrückung¹⁸ aufzudecken und kritisch zu hinterfragen (siehe Tab. 5.2). Dabei setzt die Auseinandersetzung bei den eigenen verinnerlichten Formen an, da sonst keine Veränderung solch verfestigter Macht- und Beziehungsstrukturen zu schaffen ist. Es bedarf somit der Entwicklung eines Bewusstseins über die eigene Beteiligung an der Aufrechterhaltung der Macht und deren subjektive Funktionalität. (vgl. Schmidt 2009, 88 ff.)

18 Verinnerlichte Unterdrückung = Verinnerlichung von negativen Botschaften über die eigene Gruppe (nach Ethnie, Geschlecht, Klasse). Die Verinnerlichungen entstehen aus direkten Diskriminierungserfahrungen und indirekten Einstellungen, die in der Gesellschaft vorherrschen und transportiert werden.

Internalisierte Überlegenheit = verinnerlichte Aufwertungen der eigenen Person und die gleichzeitige Abwertung des Gegenübers. Die Verinnerlichungen entstehen aus direkten oder indirekten Erfahrungen, die einem deutlich machen, dass man ein Anrecht auf gewisse Privilegien hat, weil man auf Grund z. B. der weißen Hautfarbe besser ist als andere.

In der Realität sind die verinnerlichten Formen nicht getrennt, sondern miteinander verschränkt und betreffen alle Ebenen von Unterdrückung. Die beiden Spalten der Tabelle bedeuten nicht, dass es einen Ursache-Wirkungs-Zusammenhang gibt, vielmehr werden zwei verschiedene Perspektiven deutlich, von denen aus eine starre Machtkonstellation verstärkt werden kann. Der Anti-Bias-Ansatz versucht durch dieses Modell deutlich zu machen, wie sehr jeder Mensch die Dominanz- und Unterdrückungspositionen schon verinnerlicht hat. (vgl. ebd., 90 ff.)

Tab. 5.2: Verinnerlichung von Dominanz und Unterdrückung (Schmidt 2009, 90):

Verinnerlichte Dominanz	Verinnerlichte Unterdrückung
<p>Entmündigende und/ oder schädigende Hilfe</p> <p>Oft ist diese Form disfunktionaler Hilfe durch Schuld, Scham oder Überlegenheitsgefühle motiviert. Die Fähigkeit der je anderen, sich selbst zu helfen, wird eingeschränkt.</p>	<p>Abgabe von Verantwortung/ im System mitspielen</p> <p>Abgabe von Verantwortung/ Manipulation und Erwecken von Schuldgefühlen bringen kurzfristige Vorteile, die aber nicht zu langfristigen Veränderungen führen können.</p>
<p>Schuldzuweisungen an die Benachteiligten</p> <p>Eine benachteiligte Person wird für die Konsequenzen struktureller Unterdrückung selbst verantwortlich gemacht.</p>	<p>System verantwortlich machen/ Passivität</p> <p>Das System oder die je Anderen werden für die eigene Situation verantwortlich gemacht.</p>
<p>Kontakt mit der benachteiligten Person/ Gruppe/ Kultur vermeiden</p> <p>Es wird keine Anstrengung unternommen, die je benachteiligten Gruppen/ Personen kennenzulernen. Die Vermeidung liegt schon in der Akzeptanz separierender Strukturen. Mit einer Kontaktvermeidung geht oft die (geleugnete) Ablehnung der je benachteiligten Gruppe/ Person/ Kultur einher.</p>	<p>Kontakt mit der dominanten Person/ Gruppe/ Kultur vermeiden</p> <p>Es wird keine Anstrengung unternommen, die je privilegierten Gruppen/ Personen kennenzulernen. Mit einer Kontaktvermeidung gehen oft neben Ablehnung, Misstrauen oder Wut gegenüber der je privilegierten Gruppe/ Person/ Kultur sowie besondere Sensibilität einher.</p>
<p>Unterschiedliche Zugehörigkeiten und Lebensrealitäten ignorieren</p> <p>Das Leugnen von unterschiedlichen individuellen Lebensrealitäten kann auch als farbenblinder Ansatz bezeichnet werden, durch den eigene Unsicherheit mit Differenz(ierung)en kaschiert wird.</p>	<p>Eigene Zugehörigkeiten/ Lebensrealitäten ablehnen und verleugnen</p> <p>Die vorherrschenden Bewertungs- und Deutungsmuster werden übernommen: Ablehnung und Leugnung der eigenen Zugehörigkeit bei gleichzeitiger Aufwertung jeweils anderer angestrebter Lebensrealitäten.</p>
<p>Strukturelle (politische, historische, ökonomische, psychologische und soziale) Auswirkungen durch Differenzierungen (Unterdrückung) leugnen/ nicht verstehen</p> <p>Der farbenblinde Ansatz impliziert eine Leugnung der strukturellen Auswirkungen von Unterschieden sowie die Normalisierung/ Naturalisierung von Ungleichheitsverhältnissen. Diese werden auch durch die Überbetonung individueller, kultureller Unterschiede, z. B. in Form touristischer Ansätze, verschleiert.</p>	<p>Strukturelle (politische, historische, ökonomische, psychologische und soziale) Auswirkungen durch Differenzierungen (Unterdrückung) leugnen/ nicht verstehen</p> <p>Die Verinnerlichung manifestiert sich in gelernter Hilflosigkeit oder wird versucht, durch Statussymbole, Konfliktvermeidung, Konkurrenz und Feindschaft zu Mitbetroffenen oder Aggressionen gegenüber benachteiligten Gruppen/ Personen zu kompensieren. Die Leugnung struktureller Differenzierungen kann auch eine Überbetonung individueller, kultureller Unterschiede implizieren.</p>

5.1.6 Anti-Bias ebnet den Weg für einen lebenslangen Prozess zu einer vorurteilsbewussten und diskriminierungsfreien Gesellschaft

Keinem Menschen ist es auf Grund der mehrdimensionalen Funktionalität von Vorurteilen möglich, vorurteilsfrei zu werden. Hier kann nur ein erster Schritt sein, die Vorurteile in Hinblick auf Ausprägungen, Wirkungen und Funktionalitäten zu analysieren. Ein achtsamer Umgang mit Vorurteilen ermöglicht einen vorurteilsbewussten und diskriminierungsfreieren Umgang mit Menschen. Der Anti-Bias-Ansatz tritt dafür ein, dass sich Menschen in der Gesellschaft für diskriminierungsfreie Verhältnisse einmischen. Das bedeutet für das Individuum kritische Selbstreflexion, die Entwicklung alternativer, nicht-diskriminierender Denk- und Handlungsmuster und als weitgehendes Ziel, die Transformation globaler und gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse in Richtung einer diskriminierungsfreien Gesellschaft. (vgl. Herdel)

5.2 Geschichte des Anti-Bias-Ansatzes

Mitte der 1980er Jahre wurde der Anti-Bias-Ansatz von einer Gruppe von KleinkindpädagogInnen in Kalifornien/ USA unter der Leitung von Louise Derman-Sparks entwickelt. Sie stellte die frühe Bildung in Kindertagesstätten unter Berücksichtigung kultureller Unterschiede in den Mittelpunkt ihrer Forschungen. Die PädagogInnen arbeiteten zwei Jahre an der Konzeption des Anti-Bias-Ansatzes und erzielten ein tragfähiges Curriculum für die vorschulischen Bildungseinrichtungen. Das Curriculum dient somit als konzeptioneller Handlungsrahmen für Bildungseinrichtungen, in denen es um institutionalisiertes Lernen geht. Deswegen sollte es auch für Hochschulen geeignet sein. 1989 wurde dieses Curriculum publiziert. (vgl. Gramelt 2010, 101)

5.2.1 Ziele

Stereotypen und Vorurteilen soll aktiv begegnet werden. Man geht von der Annahme aus, dass es gesellschaftliche und institutionalisierte Strukturen gibt, die nach diskriminierenden Mechanismen funktionieren und so aufrechterhalten werden. Deswegen besteht die Aufforderung an Individuen, Strukturen der Diskriminierung in den Blick zu nehmen und gegen gesellschaftliche Phänomene wie Rassismus, Sexismus, Homophobie, Vorurteilsbildung, Stereotypisierung anzugehen. Denn so werden Menschen ausgegrenzt, diskriminiert und hierarchisiert. Die notwendige Arbeit mit kleinen Kindern sah Louise Derman-Sparks darin, weil sich schon im frühen Kindesalter Verstehens- und Deutungsmuster von sich und ihrer Umwelt ausprägen. Damit diese nicht unreflektiert übernommen werden und sich somit leicht Vorurteile bilden können, sollten Kinder schon früh ermächtigt werden, gegen diese stereotypen Verstehens- und Deutungsmuster anzukämpfen. Das kann geschehen, indem Kinder ein positives Selbstbild erfahren und somit eine selbstbewusste Identität herausbilden können. Dafür benötigen sie individuelle und kollektive positive Rückmeldungen. So wird das Kind in die Lage versetzt, eine positive von Unter- oder Überlegenheitsgefühlen freien Identität zu entwickeln. Ebenso wichtig ist es für Kinder, Offenheit zu üben und neue Erfahrungen zu erlauben, also Vielfalt empathisch wahrzunehmen. Damit kann es gelingen, Schieflagen zu erkennen und letztlich zu beseitigen. Kinder können Position beziehen, Ungerechtigkeiten anprangern, genauer auf Situationen/ Dinge schauen und überprüfen, ob jemand ausgeschlossen wird und somit die Ausgrenzung gemeinsam aufheben. (vgl. Gramelt 2010, 102 ff.) „Jedes der vier Anti-Bias-Ziele bezieht sich auf einen bestimmten Bereich des Wachstums und der Entwicklung und ist dennoch nicht getrennt von den anderen zu betrachten. Die vier Ziele bauen aufeinander auf und sind aufeinander bezogen: Um ein starkes Selbstbewusstsein zu entwickeln, muss man auch kritisch denken können und wissen, wie man Widerstand leistet. Um andere zu verstehen, muss man wissen, wer man selbst ist, man muss die Vorurteile überwinden, die man über andere Gruppen gelernt hat, man braucht Empathie und ein starkes Gerechtigkeitsempfinden. Die vier Ziele gelten für jeden.“ (Derman-Sparks 2001, 13)

5.2.2 Historisch entstandene Aspekte für die Anti-Bias-Arbeit

Im Folgenden werden die o. g. Ziele (vgl. Gramelt 2010, 109 ff.) und die wichtigsten methodischen Inhalte auf die Erwachsenenbildung übertragen, um sie später im Hochschulkontext anzuwenden.

Ein geschützter pädagogischer Raum sollte entwickelt werden, um SeminarteilnehmerInnen die Möglichkeit zu geben, ein positives Selbstbild zu entwickeln und empathisch mit Vielfalt umgehen zu können. Das bedeutet, dass sich Dinge im Raum befinden, die die Menschen repräsentieren, mit denen sie sich identifizieren können und die ihnen die Möglichkeit geben, sich positiv mit der eigenen Person auseinanderzusetzen. Dabei sollte sich die Hochschule oder im Kleineren gedacht der/ die SeminarleiterIn bewusst die Frage stellen, welche Bilder und Darstellungen der Realität zum Einsatz kommen. Nur mit ausreichend Reflexion und näherem Hinschauen, kann eine bewusste Gestaltung der Lernumgebung vollzogen werden. Dabei ist darauf zu achten, dass diese Umgebung die vielfältigen Merkmale der TeilnehmerInnen widerspiegelt, jedoch keine stereotypen Muster unterstützt, sondern ein komplexes Bild abzeichnet und somit „Quotenbilder“ vermeidet. Ein weiteres Augenmerk ist auf den Einsatz und die Gestaltung der Materialien zu legen.¹⁹ Weiterhin ist die Kommunikation ein wertvolles methodisches Mittel. Es sollte gut durchdacht sein, wie der/ die SeminarleiterIn sich äußert und sein/ ihr Wissen vermittelt, um sprachliche Diskriminierungen zu vermeiden.

¹⁹ Das heißt zum Beispiel, dass auf Arbeitsblätter und Bücher besser geachtet werden sollte.

5.2.3 Entwicklung des Anti-Bias-Ansatzes in Südafrika

Durch die Kooperationen mit Louise Derman-Sparks wurde der Anti-Bias-Ansatz in pädagogischen Einrichtungen auch in Südafrika eingeführt und umgesetzt. 1978 gründete sich in Kapstadt die Early Learning Ressource Unit (= ERLU). Diese ist Träger von Einrichtungen frühkindlicher Bildung und stellt Materialien, Informationen sowie Trainingsprogramme zusammen und konzipiert Fortbildungen. Pädagogische MitarbeiterInnen können dadurch ihre Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt erweitern. Seit 1990 etablierte sich auch die Anti-Bias-Arbeit in Kapstadt, welches auch das Ende der Apartheid war. (vgl. ebd., 117) Die Ziele in Südafrika waren, sich mit den Gefühlen der Unterlegenheit (damals schwarze Menschen) und Überlegenheit (damals weiße Menschen) auseinanderzusetzen. Diese Gefühle der Unter- und Überlegenheit wurden in der Zeit der Apartheid schon internalisiert. Deswegen mussten Methoden bereitgestellt werden, die diese alten Denkmuster bewusst bearbeiteten. Die Anti-Bias-Arbeit ermöglichte die Bewusstwerdung der Ausdrucksformen von Unterdrückung und ungerechter Teilhabe. (vgl. ebd., 118 f.) Methodisch wurde die Anti-Bias-Arbeit in Südafrika durch die Auseinandersetzung mit internalisierten Vorstellungen von hierarchischen Unterschieden, Überlegenheit und Unterlegenheit umgesetzt. Damit sollte erreicht werden, dass diskriminierendes Verhalten erkannt, verlernt und alternative Umgangsformen erlernt werden. Voraussetzung dafür war die Bereitschaft zur Beschäftigung mit dem Thema Diskriminierung. Wichtig waren außerdem die Methoden der Selbstreflexion, da Diskriminierung häufig unbewusst geschieht. Somit mussten sich alle mit der eigenen, persönlichen Erfahrung auseinandersetzen, was jedoch für beide Seiten (Macht und Ohnmacht) manchmal sehr schmerzhaft war. Weiterhin geschah eine Sensibilisierung zum Thema, so dass verinnerlichte Vorstellungen und Assoziationen sichtbar werden konnten. (vgl. ebd., 120 ff.) Die pädagogischen Kompetenzen lagen in Südafrika darin, Diskriminierungsprozesse und die eigene Rolle darin zu verstehen und mit den eigenen Sichtweisen, Erklärungsmustern und Prägungen arbeiten zu können. (vgl. ebd., 122 f.)

6. Anwendung von Anti-Bias-Arbeit in unterschiedlichen Zusammenhängen/ Institutionen

6.1 Anti-Bias in der Erwachsenenbildung

An der Universität Oldenburg gründete sich die Anti-Bias-Werkstatt²⁰. Dort wurden außerdem Seminare im Rahmen des Moduls „Managing Diversity“ gegeben. Dabei handelt es sich um einen pädagogischen Ansatz, der dazu beitragen will, Diskriminierungen abzubauen. An der Heimvolkshochschule Alte Molkerei Frille gab es weiterhin ein Anti-Bias-Grundlagenseminar unter dem Schlagwort „Diversity & Diskriminierung“. Prasad Reddy, Anti-Bias-Trainer mit Schwerpunkt auf entwicklungspolitische Zusammenarbeit, äußerte sich zum Thema Anti-Bias wie folgt: „Anti-Bias ist eine gute Möglichkeit aufzuzeigen, was wir anderen Menschen eigentlich antun, was wir uns gegenseitig antun. Und man braucht dieses Bewusstsein, weil man diese Prozesse von Diskriminierung erlernt.“ (Reddy zit. n. Gramelt 2010, S.161) Das Thema Diskriminierung steht somit im Fokus der Erwachsenenbildung. Dabei lassen sich drei Hauptschwerpunkte in den Anti-Bias-Seminaren festhalten. Erstens die Auseinandersetzung mit der eigenen Person in Bezug auf Prägungen und Vorurteile. Voreingenommenheit und Prägungen werden als Grundlage für diskriminierendes Verhalten gesehen, deswegen ist die Bewusstmachung dieser der erste Schritt. Das geschieht durch die biographische Reflexion auf

20 Die Anti-Bias-Werkstatt versteht sich als eine Arbeitsgemeinschaft, die sich sowohl auf praktischer als auch auf theoretischer Ebene mit dem Anti-Bias-Ansatz beschäftigt. Sie bietet für verschiedene Zielgruppen und verschiedene Träger Anti-Bias-Seminare an und befasst sich gleichzeitig mit der Weiterentwicklung und theoretischen Fundierung des Ansatzes im Rahmen von wissenschaftlichen Arbeiten, Arbeitskreisen und Tagungen. Die Anti-Bias-Werkstatt besteht mittlerweile seit dem Jahr 2003. Begonnen wurde die Arbeit nach einem Anti-Bias-Training an der Universität Oldenburg im Jahr 2002, welches von zwei südafrikanischen Trainerinnen (Beryl Hermanus und Welakazi Dlowa) geleitet wurde. In einem Zyklus von ständiger Auseinandersetzung, Fortbildung, Austausch, Weiterentwicklung und wieder neuen Erfahrungen wurde der Ansatz (in Kooperation mit anderen Einrichtungen und ExpertInnen) mittlerweile fest in der Bildungslandschaft in Deutschland etabliert. Inzwischen hat die Anti-Bias-Werkstatt einen Sitz in Oldenburg und einen in Berlin. Von dort aus koordiniert sie Seminare und Veranstaltungen in Deutschland und (wenn auch seltener) in Europa. Durch regelmäßige Arbeitstreffen und längere Klausurtagungen sind die MitarbeiterInnen aus Oldenburg und Berlin eng vernetzt. Nach dem Verständnis der Anti-Bias-Werkstatt entspricht die Anti-Bias-Arbeit einer Lebenshaltung, die sich in einem lebenslangen persönlichen Prozess fortentwickelt. Die Anti-Bias-Perspektive spielt dabei auch für eigene Arbeitsstrukturen, Kommunikationsformen und das Selbstverständnis innerhalb der Werkstatt eine große Rolle. (vgl. Anti-Bias-Werkstatt 2005-2011)

individueller Ebene – Woher stammen die eigenen Prägungen? Wodurch wird das persönliche Werte- und Normensystem geformt? – und ebenso durch den Blick auf gesellschaftliche Ursachen, Strukturen und Zusammenhänge, die zu Diskriminierung führen können. Zweitens steht die Auseinandersetzung mit dem Phänomen Diskriminierung im Mittelpunkt. Hier soll der Proband für das eigene diskriminierende Verhalten sensibilisiert und sein Blick auf gesellschaftliche Zusammenhänge geschärft werden. Weiterhin soll erreicht werden, dass Diskriminierung verlernt und neue, alternative Handlungsoptionen entwickelt werden. Als dritter Schwerpunkt ist die Antizipation einer diskriminierungsfreien Gesellschaftsform anzuführen. Die SeminarteilnehmerInnen sollen die Gesellschaft als Ganzes betrachten und sich die Frage stellen, wie die gesellschaftlichen Strukturen die eigenen Wünsche, Werte und Normen widerspiegeln. Dabei sollen sie in der Gruppe ihre Wünsche austauschen und erläutern, damit ihr Blickwinkel erweitert wird. Danach folgt das Aushandeln in der Gruppe über die wichtigsten Punkte. Wahrscheinlich müssen Kompromisse gefunden werden, was alles in den Zukunftsentwurf einer adäquaten Gesellschaft gehört. (vgl. ebd., 161 f.) Wichtig in der Anti-Bias-Arbeit ist es ebenso, seine eigenen Urteilmuster und deren Entstehung zu erkennen und sich zu fragen, welchen Einfluss die persönliche Sozialisation darauf hat, an welcher Stelle sich Vorurteile, Muster und Annahmen herausgebildet haben. Um dann zur Schlussfrage zu gelangen: „Welche Prägungen sollen vertieft und welche ausgelöscht werden?“

„Das Bewusstwerden der eigenen Vorurteile und das Verständnis der dahinter liegenden Strukturen sind die Voraussetzungen für das Lernen neuer Verhaltensweisen. Anti-Bias-Seminare setzen aus diesem Grund zuerst auf Sensibilisierung und Bewusstmachung.“ (Winkelmann; Trisch 2007) Die eigenen Bewertungsmuster werden von Ideologien und Gesellschaftsstrukturen beeinflusst, also durch unsere Sozialisation (vgl. Gramelt 2010, 164 f.) Das Aufzeigen dieser Einflüsse ist ein Anliegen der Anti-Bias-Arbeit. Geeignet ist dafür beispielsweise die Übung „Power-Flower“ (siehe Abb. 6.1). Sie hat zum Ziel, die Wirkung der gesellschaftlichen Einflussfaktoren auf die individuelle Weltsicht zu verdeutlichen. Es werden Machtasymmetrien innerhalb der

Gesellschaft und eigene Macht- bzw. Ohnmachtspositionen aufgezeigt.

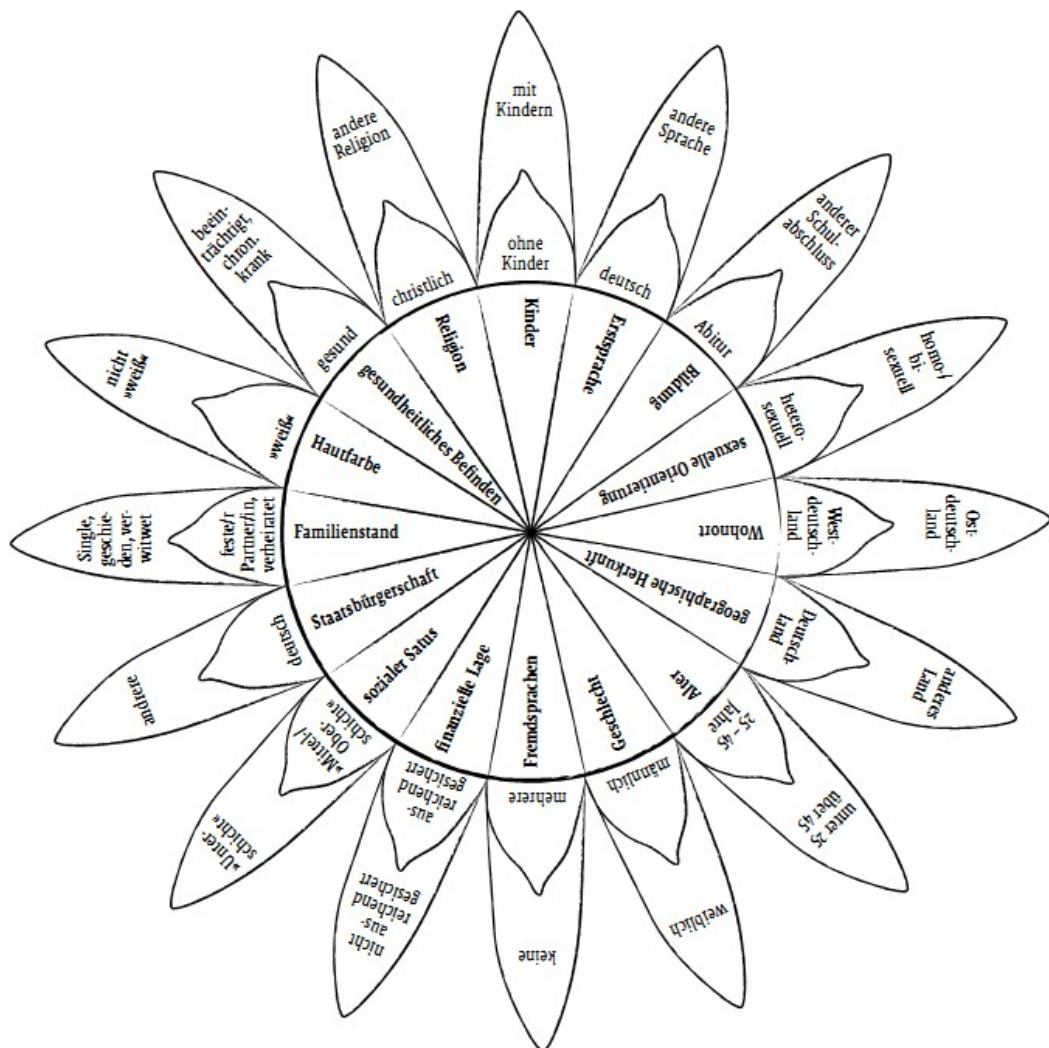


Abb. 6.1: „Power-Flower“ (Liebscher; Fritzsche 2010, 198)

„Der Anti-Bias-Ansatz geht davon aus, dass jede/r Vorurteile hat. Es liegt die Annahme zugrunde, dass Vorurteile und Diskriminierungen nicht als individuelle Fehlurteile zu sehen sind, sondern in der Gesellschaft als Ideologien institutionalisiert sind und von den Subjekten erlernt werden.“ (Winkelmann, Trisch 2007)

Den Zusammenhang zwischen der gesellschaftlichen Sozialisation und dem eigenen Werte- und Normensystem wahrzunehmen, ist die Grundlage dafür, diskriminierendes Verhalten zu erkennen. Hier wird wieder deutlich, dass man

sich dazu mit eigenen Diskriminierungserfahrungen auseinandersetzen muss und beide Seiten der Medaille betrachten sollte: „Wo bin ich diskriminiert worden und wo habe ich selbst diskriminiert?“ Jede/ r sollte sich bewusst werden, dass er/ sie Vorurteile hat und diese nur schwer korrigierbar sind, aber nur wer sie reflektiert, kann möglicherweise Handlungsalternativen (siehe Kapitel 7) oder andere Denkweisen entwickeln. Um für diskriminierendes Verhalten (eigenes und fremdes) sensibel zu werden, muss die Empathie gefördert werden. Ein nächster Schritt ist die Auseinandersetzung damit, wie Diskriminierung verlernt werden kann. Wichtige Bestandteile der Anti-Bias-Arbeit sind deswegen der Rückgriff auf eigene Diskriminierungserfahrungen und die Reflexion dieser, aber auch der gemeinsame Erfahrungsaustausch in der Gruppe. Denn so kann man auch andere Deutungs- und Handlungsmuster kennenlernen.

Da die Lebensentwürfe immer pluralistischer werden, steigen auch unsere Erwartungen an die Mitmenschen und die Gesellschaft. Deswegen müssen wir gut miteinander kommunizieren, um herauszufinden, wie wir uns eine zukünftige Gesellschaft vorstellen und wie wir gut miteinander leben können, so dass sich jeder aufgehoben fühlt und niemand ausgeschlossen wird. Anti-Bias-Seminare geben Raum, sich mit den eigenen Erwartungen von der Gesellschaft und mit den Fragen auseinanderzusetzen: „Was kann ich selbst zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft beitragen? Was geht diesbezüglich in meinen Mitmenschen vor?“ (vgl. Gramelt 2010, 172)

6.2 Anti-Bias in pädagogischen Fortbildungen

Das Projekt Kinderwelten²¹ entwickelte den Anti-Bias-Ansatz von Louis Derman-Sparks weiter, da sie in ihrer Arbeitsweise eher auf Kinder fixiert war, nicht auf PädagogInnen. Im Mittelpunkt der Fortbildung der PädagogInnen steht nun die Sensibilisierung für Einseitigkeiten und Diskriminierung. Ziel ist es, diese zu erkennen und herleiten zu können, wie sie entstehen. Außerdem ist es bedeutsam, dass die PädagogInnen wahrnehmen, welche Rolle sie selbst dabei spielen. Dies kann nur mit Hilfe von Selbstreflexion gelingen, indem die eigenen Wert- und Normvorstellungen und die kulturelle Prägung in den Fokus genommen werden. Man beschäftigt sich dabei mit der Frage: „Wie entwickeln sich Prägungen und welche Wirkungen haben sie?“ Das bedeutet, dass die berufliche Praxis und die eigene Biographie miteinander in Verbindung gebracht werden müssen. Ziele der Fortbildungen sind die Bewusstwerdung der eigenen Bezugsgruppenzugehörigkeit und die Beschäftigung damit, wie sich diese auf das berufliche Handeln auswirken können. Des weiteren sollen Wege gefunden werden, wie PädagogInnen die unterschiedlichen Vorstellungen der Familien über Erziehung und Bildung in Erfahrung bringen können. Es soll zudem eine kritische Haltung gegenüber Diskriminierungen und Vorurteilen in Kindertagesstätten, im Elementarbereich und in der Bildungspolitik eingesetzt und eine Form aktiver Einmischung entwickelt werden. Für PädagogInnen ist es besonders wichtig, dass in ihnen die Fähigkeit wächst, Dialoge über Diskriminierungen und Vorurteile anzustoßen und aufrechtzuerhalten, z. B. in einem Elterngespräch. (vgl. ebd., 173 f.) Bei der Fortbildung von PädagogInnen werden verschiedene methodische Schritte mit

21 „Kinderwelten ist ein Projekt zur vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen. Es macht aufmerksam auf Einseitigkeiten in Bildungseinrichtungen und wie sie Bildungsprozesse von Kindern behindern. Es bietet Teams und Trägern ein erprobtes Konzept zur vorurteilsbewussten Praxisentwicklung, das auf dem Situationsansatz und dem Anti-Bias-Ansatz (Kalifornien) beruht. Kinderwelten ist ein Projekt des Instituts für den Situationsansatz /Internationale Akademie gGmbH an der Freien Universität Berlin. Es entstand als Initiative engagierter PädagogInnen in Berlin-Kreuzberg. Das 8-köpfige Projektteam hat seinen Sitz in Berlin. Kinderwelten begann mit einem Entwicklungsprojekt in Berlin (2000 bis 2003), wurde mit einem Verbreitungsprojekt in Baden-Württemberg, Niedersachsen und Thüringen fortgesetzt (2004 – 2008) und arbeitete in einer dritten Projektphase zusammen mit Kitateams, Eltern und Trägern sowie Erzieherfach(hoch)- und Grundschulen an der Implementation und Curriculumentwicklung (2008-2010). Es wird seit 2000 mit Unterstützung der Bernard van Leer Foundation realisiert. Von 2008-2010 wurde das Projekt mit Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Programms 'Vielfalt tut gut.' gefördert.“ (Projekt Kinderwelten: Wir über uns)

folgenden Schwerpunkten eingesetzt: erstens der Blick auf die eigene Identität, zweitens das Erkennen von Ideologien, Diskriminierungen und Momenten kultureller Dominanz und drittens der Einstieg in die vorurteilsbewusste Praxis. Für die PädagogInnen bedeutet das, die Normen und Werte anzuschauen, die ihr Handeln lenken und diese genau zu überprüfen: „Geht professionelles Handeln mit vorurteilsbewusster Erziehung und Bildung konform?“ Unsere Wahrnehmung kann zu unzulässigen Verallgemeinerungen führen und somit den Handlungsspielraum einschränken. Werden individuelle Wertmaßstäbe für die Allgemeinheit geltend gemacht, entstehen Vorurteile. Für den/ die SozialarbeiterIn könnte dann das Problem auftreten, dass er/ sie die KlientInnen an der eigenen Norm misst und ihnen evtl. abweichendes Verhalten unterstellt. Um dies zu vermeiden, ist ein Perspektivwechsel wichtig, um nicht nur aus einem Blickwinkel Situationen zu betrachten und sogar Menschen danach zu beurteilen, sie zu etikettieren. Dabei muss klar sein, dass es vor allem als Mitglied der Mehrheitsgesellschaft schwierig ist, seinen Blick zu erweitern, wenn man viele Privilegien genießen kann. Dennoch kann ein eingeschränkter Blick aus einer Perspektive dazu führen, dass man nur die Kompetenzen bei einem/ einer KlientIn sieht oder vermisst, die wichtig erscheinen. Andere Kompetenzen, die der/ die KlientIn mitbringt werden gar nicht wahrgenommen und er/ sie wird ausschließlich defizitär betrachtet. Dies könnte man in Anlehnung an den Terminus „Bias“ als schiefen Blick bezeichnen. Deswegen ist das Ziel der Fortbildungen, den Blick zu öffnen und auch das zu sehen, was den Beobachter selbst nicht betrifft. Ganz deutlich sollte dem/ der SozialarbeiterIn werden, dass die eigene Sicht nicht die Norm darstellt, denn sie ist durch individuelle und dominanzkulturelle Prägungen eingeschränkt. (vgl. ebd., 175 ff.) Häufig haben Professionelle den Anspruch an sich und ihre Pädagogik, alle KlientInnen gleich zu behandeln. In einer vorurteilsbewussten Erziehung und Bildung bedeutet das, allen Menschen die gleichen Möglichkeiten einzuräumen, so dass jede/ r etwas finden kann, womit er/ sie sich identifizieren und mit seinen/ ihren Erfahrungen anknüpfen kann. Gleichbehandlung heißt dann eigentlich, jeden Menschen individuell zu behandeln und sehr wohl Unterschiede zu machen sowie nicht allen KlientInnen die gleichen Chancen und Rechte zuzubilligen. Es muss deutlich

werden, dass Menschen unterschiedlich sind, unterschiedliche Bedürfnisse und unterschiedliche Hintergründe haben. Das wiederum funktioniert nur durch die individuelle und dadurch unterschiedliche, also ungleiche Behandlung. (vgl. ebd., 177 ff.) Um den eigenen Blick zu öffnen, empfiehlt es sich, in die Perspektive des Mitmenschen zu schlüpfen und (pädagogische) Einrichtungen unter die Lupe zu nehmen. Ein Vorschlag der Autorin ist es, dies auch an der Hochschule Mittweida/Roßwein umzusetzen und z. B. die Chancengleichheit in der Institution zu betrachten. Das würde bei der Treppe des Hauses A in Roßwein anfangen, die den Zugang für Rollstuhlfahrer unmöglich erscheinen lässt, oder einer schriftlichen Rechtsprüfung über deutsches Recht für ausländische StudentInnen, wobei feststeht, dass dieses gelernte Wissen nie wieder Anwendung im Heimatland finden wird. „Wie trägt man oder die Institution dazu bei, dass KlientInnen ungleich behandelt werden?“ Dazu können Einrichtungen fotografiert oder mit anderen besichtigt werden, um einzelne Aspekte in den Fokus nehmen zu können: „Kann sich wirklich jede/ r in der Einrichtung wiederfinden? Wo und auf welche Weise werden StudentInnen, MitarbeiterInnen und ProfessorInnen ausgeschlossen und haben nicht die gleichen Möglichkeiten wie alle anderen?“ Oder es kann – trotz des Grundsatzes der Freiheit von Lehre und Forschung – ein Gespräch mit ProfessorInnen stattfinden, wie eine für ausländische StudentInnen eigentlich irrelevante Prüfung differenzierter gestaltet werden könnte bzw. stattdessen ein Beleg über Gesetze/ Regelungen des Heimatlandes angefertigt wird.

In der Anti-Bias-Arbeit ist es die Aufgabe der SozialarbeiterInnen Klischees und monokulturelle Prägungen aufzuspüren, denn erst wenn dominanzkulturelle Schief lagen erkannt werden, können sie bearbeitet und verändert werden: „Wie kann die PädagogIn der Vielfalt der Lebenswelten gerecht werden und dadurch Bildungsprozesse bei Mitmenschen ermöglichen?“ Um allen KlientInnen Bildungsprozesse ermöglichen zu können, müssen Methoden und Kommunikationsmuster einstudiert und Wege der Gestaltung ausprobiert werden. (vgl. ebd., 180 ff.)

6.3 Anti-Bias als pädagogische Leitidee

Anti-Bias kann auch als pädagogische Leitidee oder pädagogische Haltung verstanden werden und ist gekennzeichnet von einer humanistischen Grundhaltung, welche die sozialen Kompetenzen von Menschen fördert, von Empathie und Wertschätzung geprägt ist und ein Verständnis für die Würde eines jeden Menschen entwickelt. Weiterhin beinhaltet die Leitidee einen sensiblen Blick für Diskriminierung und Machtverhältnisse und richtet ihn nicht nur auf Defizite. Meinungen werden stehengelassen und nicht mit einem „aber“ dagegen argumentiert. Außerdem werden Potentiale erkannt und genutzt. Dies ist die Idee der Wertschätzung. Wichtiger Inhalt ist zudem der Kommunikationsbau. Der/ die PädagogIn zeigt eine Haltung, die durch ein offenes Interesse geprägt ist. Jeder/r TeilnehmerIn bekommt Raum um sich mitzuteilen, auszudrücken, Gedanken zu äußern und Interesse zu bekunden. Bildungsprozesse sind nicht vorbestimmt und können von den Teilnehmenden mitgestaltet und mitgelenkt werden. Hier ist das Grundprinzip des Miteinanderumgehens verankert, wodurch sich alle kennenlernen und Raum für Kommunikation haben, sich zuhören und die Gelegenheit haben, alles loszuwerden. Ebenso steht im Mittelpunkt des Anti-Bias-Ansatzes die Anerkennung von Macht- und Unterdrückungsstrukturen. Dabei wird die Normalität betrachtet und hinterfragt: „Welche Strukturen umgeben uns? Welche Wirkungen haben sie? Wo schaden sie Menschen? Was kann man ändern?“ Es werden alle Ebenen von Macht und Unterdrückung betrachtet: die persönliche, soziale, gesellschaftliche und politische Ebene. Danach wird versucht, eine Kommunikation zu finden und Entscheidungen zu treffen, wie das Verhalten von Macht- und Unterdrückungsstrukturen freigemacht werden kann, damit die Strukturen nicht durch unreflektiertes Handeln multipliziert werden. Man muss sich in der Anti-Bias-Arbeit bewusst sein, dass das eigene Handeln immer von den bestehenden Macht- und Unterdrückungsstrukturen beeinflusst wird. Deswegen müssen die Mechanismen von Ausgrenzung und Dominanz in den Blick genommen, angesprochen und alternative Handlungsformen entwickelt werden.

Als letzter Punkt sei erwähnt, dass der/ die LeiterIn eines Anti-Bias-Seminars authentisch sein sollte. Ehrlichkeit sollte gelebt und gezeigt werden. Ein/ e Anti-

Bias-TrainerIn ist wertschätzend, offen, hat alle Teilnehmenden im Blick und ein ehrliches Interesse an ihnen, ist präsent, sensibel und bemüht, sich stets zu konzentrieren. (vgl. ebd., 185 ff.)

7. Handlungsalternativen

Wichtig ist es, sich Handlungsalternativen zu schaffen, um aus dem Kreislauf der Diskriminierungen ausbrechen zu können. Drei Schritte, die den Prozess der Veränderung darstellen, gelten für unterdrückte und unterdrückende Personen. Erstens die intensive Selbstreflexion der eigenen Verstrickungen in gesellschaftlich vorherrschenden Differenzierungslinien und Machtverhältnissen sowie die Auseinandersetzung mit den eigenen Formen der verinnerlichten Unterdrückung und Dominanz (siehe Tab. 7.1). Zweitens der Austausch mit anderen Menschen. Somit können kognitive und affektive Fehlinformationen überwunden und Gemeinsamkeiten entdeckt werden. Der Kontakt zu Menschen der eigenen Gruppe dient weiterhin als Notwendigkeit zur Solidarisierung, Unterstützung und Beratung für den eigenen Veränderungsprozess. Zentral ist auch die Anerkennung und Wertschätzung des eigenen Hintergrunds und der anderen Lebensrealitäten. Wenn man den KlientInnen die Sicherheiten nimmt, die Vorurteile und Macht bieten, dann wird es schwer sein, einen Zugang zu ihnen zu bekommen. Die Solidarisierung mit anderen Menschen basiert dabei auf Empowerment. Nur gemeinsam sind wir handlungsfähig und können das Verlangen nach Befreiung umsetzen. Drittens müssen konkrete alternative Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden. Es erfordert Mut, neue Wege zu gehen, etwas auszuprobieren und auch Fehler zuzulassen. Ebenso benötigt man genügend Wachsamkeit gegenüber eigenen und fremden Diskriminierungen sowie gegenüber gesellschaftlich funktionalen Unterdrückungsverhältnissen. Das bedeutet eine ausdrückliche individuelle Bereitschaft zur Veränderung und in diesem Zusammenhang das Ausnutzen der eigenen Handlungsspielräume. (vgl. Schmidt 2009, 92 ff.)

Tab. 7.1: Alternativen zur Internalisierung von Dominanz und Unterdrückung (vgl. Schmidt 2009, 95):

Alternativen zu verinnerlichter Dominanz	Alternativen zu verinnerlichter Unterdrückung
<ul style="list-style-type: none"> - funktionale Hilfe/ die Bedürfnisse der Menschen achten - Zutrauen zum Ausdruck bringen - zu Eigenverantwortung ermutigen 	<ul style="list-style-type: none"> - eigene Bedürfnisse wahrnehmen und klar zum Ausdruck bringen - sich aktiv einbringen/ eigenverantwortliches Handeln
<ul style="list-style-type: none"> - Zutrauen zum Ausdruck bringen - zu Eigenverantwortung ermutigen 	<ul style="list-style-type: none"> - Verantwortung übernehmen
<ul style="list-style-type: none"> - Bemühen um einen gegenseitigen und gleichberechtigten Kontakt - Anerkennung der benachteiligten Person/ Gruppe/ Kultur 	<ul style="list-style-type: none"> - Bemühen um einen gegenseitigen und gleichberechtigten Kontakt - es nicht nur der dominanten Person/ Gruppe recht machen - Akzeptanz und Anerkennung der dominanten Person/ Gruppe/ Kultur
<ul style="list-style-type: none"> - unterschiedliche Lebensrealitäten/ Zugehörigkeiten gleichberechtigt anerkennen 	<ul style="list-style-type: none"> - je eigene (und je andere) Lebensrealitäten/ Zugehörigkeiten reflektieren, anerkennen, bejahen
<ul style="list-style-type: none"> - Erkennen struktureller Unterscheidungen und deren Bedeutung/ Auswirkung (Unterdrückung) 	<ul style="list-style-type: none"> - Erkennen struktureller Unterscheidungen und deren Bedeutung/ Auswirkung (Dominanz)

8. Kritischer Blick auf die Umsetzung des Anti-Bias-Ansatzes

Der Anti-Bias-Ansatz hat eine offene und komplexe Ausrichtung und kann somit nicht ausschließlich als Bildungskonzept, Haltung oder als Organisationsprofil verstanden werden. Anti-Bias als Seminarkonzept politischer Bildungsarbeit gibt Möglichkeiten den Ansatz zu verbreiten, für die Themen Macht und Diskriminierung sensibel zu machen, zur Selbstreflexion anzuregen und in den Austausch mit anderen Menschen zu gehen. (vgl. Schmidt 2009, 53) Wichtig ist die Freiwilligkeit der Teilnahme an den Seminaren. Häufig melden sich nur weiße deutsche Frauen an, die sich schon mit den Themen Diskriminierung und Macht reflexiv auseinandergesetzt, gute Bildung genossen haben und sich als alternativ oder links verstehen. Da die Seminare meist kostenpflichtig sind, können häufig lediglich wohl situierte Personen teilnehmen. Wenn die Anti-Bias-Seminare jedoch durch Drittmittel gefördert werden sollen, müssen sogenannte Problemfälle „bearbeitet“ werden. Der Anti-Bias-Ansatz will weder eine Elite von Reichen herausbilden, noch die „schwarzen Schafe“ der Gesellschaft bekehren. Also kann schon die Durchführung solcher Seminare zu einem inneren Zwiespalt führen. Anti-Bias Seminare leben von der Heterogenität der Gruppe. In Deutschland sind die Lebenslagen und Erfahrungen der Menschen sehr verschieden, meist sind die Gruppen jedoch in ihren Meinungen relativ homogen. Ebenso will der Anti-Bias-Ansatz ganze Organisationen ansprechen und zu Seminaren einladen. Hier könnten die starren innerbetrieblichen Hierarchien und Machtstrukturen hinderlich sein, was z. B. aus mündlichen Äußerungen von Hochschulangehörigen bekannt ist. Die herkömmliche Seminarform bringt Schwierigkeiten mit sich, da die Gruppe (10-25 Personen) häufig lediglich en bloc (2-5 Tage) arbeitet und dann wieder auseinandergeht. Nur selten folgen Vernetzungen, Projekte usw. Dieser zeitliche und organisatorische Rahmen steht demnach im Widerspruch zur intensiven Auseinandersetzung mit den eigenen Diskriminierungserfahrungen und der Verstrickung in Machtverhältnisse. Deswegen ist es trotz des Zeitdrucks für die Seminarleitung eine große Herausforderung, nicht belehrend auf die TeilnehmerInnen zu wirken, sondern lediglich Denkprozesse anzustoßen. (vgl. ebd., 54 f.)

Der Anti-Bias-Ansatz als Haltung ist unter die Lupe zu nehmen. Der eigene Standpunkt ist ein zentraler Moment der Anti-Bias-Arbeit, da sich jeder, der mit diesem Ansatz arbeitet, mit sich selbst auseinandersetzen muss. Die Grundlage für diese Position ist der eigene Hintergrund und die Verstrickung in gesellschaftliche Macht- und Unterdrückungsverhältnisse. Um alternative Handlungsformen zu entwickeln, müssen die inneren Haltungen (Vorstellungen, Gefühlslagen, Wahrnehmungweisen, soziale und politische Einstellungen, Interessen) betrachtet und überarbeitet werden, so dass sich auch der Habitus (körperliche und sprachliche Ausdrucks- und Verhaltensweisen) verändern kann. Ganz wichtig ist dabei die Selbstreflexion, welche immer mit dem Wissen durchgeführt werden muss, dass jeder Mensch im gesellschaftlichen System verstrickt ist. Die Sichtweise umfasst nicht nur die einer einzelnen Person, sondern auch die eines Kollektivs, wenn die Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster innerhalb einer Gruppe vernetzt sind. Der Anti-Bias-Ansatz nutzt dabei die Vorteile von Gemeinschaften. Menschen, die den gleichen oder unterschiedlichen Gruppen angehören, können voneinander lernen. (vgl. ebd., 57 ff.) In der Anti-Bias-Arbeit wird deswegen ein Raum für den kollektiven Austausch von Erfahrungen der Dominanz und Unterdrückung geschaffen. Damit wird die Aufmerksamkeit für die verinnerlichten gesellschaftlichen Verhältnisse in der eigenen inneren und äußeren Haltung geschärft. Im Haltungsbegriff soll der Zusammenhang zwischen Individuum und Umwelt immer beachtet werden, nämlich die verinnerlichten Dominanz- und Unterdrückungsformen sowie die eigene Reproduktion gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse. Um wirklich der Utopie einen Schritt näherzukommen, eine diskriminierungsfreie Gesellschaft zu entwickeln, reicht die Auseinandersetzung ausschließlich mit den eigenen Anteilen und Haltungen nicht aus. Wichtig ist es, gleichzeitig strukturelle Veränderungen anzuregen, z. B. Gesetzesänderungen. (vgl. Schmidt 2009, 60)

Als letzter Punkt ist der Anti-Bias-Ansatz als Organisationsprofil näher zu beleuchten. Beispielhaft kann dafür die Implementierung des Anti-Bias-Ansatzes in und an Organisationen genannt werden, wie es im Projekt Kinderwelten durchgeführt wird. Auch bei dieser Art von Anti-Bias-Arbeit können Schwierigkeiten auftreten, die zu bedenken sind. Es sollte darauf geachtet werden,

dass die Anti-Bias-Arbeit nicht nur einen Modellcharakter behält. Auch wenn Projekte positive Evaluationsergebnisse erbringen, werden sie häufig nicht dauerhaft implementiert. Denn meist scheitert die Weiterführung und Verankerung von solchen Projekten an den stabilen Machtstrukturen und Hierarchien. So sind viele Projekte nur eine gewisse Zeit und für eine bestimmte Gruppe wirksam und verpuffen dann wieder. Ein weiteres Hindernis ist die Abhängigkeit von Fördermitteln. Dabei stellt sich das Problem, die Ansprüche der Anti-Bias-Arbeit den Ansprüchen der Geldgeber anzupassen. Diese Anpassung führt häufig zur Abwertung der Anti-Bias-Arbeit und verhindert klare politische Stellungnahmen. Wenn Fördermittel beantragt werden, wird auch ein hoher Anteil an Verwaltungsarbeit abverlangt, um die Ausgaben einzeln nachzuweisen, was den ausführenden Kräften Energien für die hauptsächliche Anti-Bias-Arbeit nimmt. Somit wird deutlich, dass durch das Kontrollorgan des Geldgebers nicht wirklich frei gearbeitet und z. B. Einzelfallentscheidungen getroffen werden können. Problematisch ist auch, den Anti-Bias-Ansatz ausschließlich auf Öffentlichkeitswirksamkeit zu beschränken und ihn somit zum Schein in der Organisation zu etablieren, um das eigene Image zu verbessern. (vgl. ebd., 61 ff.) Damit findet keine echte Anwendung des Ansatzes statt und kann als reine Farce auch weggelassen werden.

9. Überlegungen zur praktischen Umsetzung an der Hochschule Mittweida

Nachdem erläutert wurde, was der Anti-Bias-Ansatz ist und wie er sich umsetzen lässt, wird im Folgenden eine Befragung der ProfessorInnen und einigen MitarbeiterInnen der Fakultät Soziale Arbeit dargestellt, welche mit Hilfe von E-Mails (siehe Abb. 9.1) durchgeführt wurde. Ziel dieser Befragung ist die Sammlung von Informationen darüber, ob der Anti-Bias-Ansatz bekannt ist, da die Fakultät Soziale Arbeit der Thematik Diskriminierung nahe stehen müsste, vor allem in Bezug auf die Menschenrechtsprofession (siehe Kapitel 4). Erfahrungen aus dem Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule Mittweida“ haben gezeigt, dass es einer umsichtigen und überlegten Vorgehensweise bedarf, Diskriminierung zu thematisieren und eine vermeintlich neue Methode der Fakultät Soziale Arbeit vorzustellen. Dazu gehört die Überprüfung der Sensibilität der Befragten zum Thema Diskriminierung, die Wissensabfrage über bereits geleistete Arbeit zum Thema (Ressourcen) an der gesamten Hochschule und die Möglichkeit zur Äußerung von Meinungen in Bezug auf den Anti-Bias-Ansatz.

Auf 21 verschickte E-Mails haben 8 Befragte der Fakultät Soziale Arbeit geantwortet. Da die Befragung über Weihnachten und Neujahr stattfand, waren die meisten ProfessorInnen und MitarbeiterInnen nicht im Dienst. Jedoch wurde die Frist zur Beantwortung der Fragen von zwei auf drei Wochen verlängert, so dass alle die Gelegenheit gehabt hätten, zu antworten. Eine Befragung wurde auf Wunsch einer Person mündlich durchgeführt und von der Autorin protokolliert. Aus Gründen des Datenschutzes werden im Folgenden die paraphrasierten und anonymisierten Antworten dargestellt. Zitate werden auszugsweise angeführt, um Positionen zu verdeutlichen. Diese sind mit Anführungszeichen gekennzeichnet. Aus Gründen der Schweigepflicht wurden die E-Mails nicht in den Anhang aufgenommen, liegen jedoch der Autorin vor.

„Sehr geehrte Damen und Herren,

aufbauend auf das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule Mittweida“, welches ich im 5. und 6. Semester mitgestaltete, beschäftige ich mich nun in meiner Bachelorarbeit weiterhin mit diesem Thema und speziell noch mit dem Anti-Bias-Ansatz¹. Ich versuche mit meiner Arbeit Überlegungen anzustellen, wie eine Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung an unserer Hochschule noch stärker angestoßen und verankert werden kann. Dazu möchte ich Sie einladen, sich etwas Zeit zu nehmen und mir bei der Findung eines Meinungsbildes zum Thema „Diskriminierungsfreie Hochschule Mittweida“ im Rahmen unserer Fakultät Soziale Arbeit zu helfen. Bitte beantworten Sie dazu folgende Fragen so ausführlich wie möglich. Da das Abgabedatum der Bachelorarbeit immer näher rückt, bitte ich um eine möglichst zeitnahe Beantwortung der Fragen, spätester Rücksendetermin ist somit der 03.01.2012.

- Wie wird an unserer Hochschule für das Thema Diskriminierung sensibilisiert?
- Inwieweit ist es notwendig, sich mit Diskriminierungspraxen² auseinanderzusetzen, vor allem als zukünftige SozialarbeiterInnen?
- Kennen Sie den Anti-Bias-Ansatz? In welchen Zusammenhängen konnten Sie bereits Erfahrungen aus der Anti-Bias-Arbeit sammeln?
- Halten Sie den Anti-Bias-Ansatz in Form von Seminaren als ein passendes und notwendiges Angebot an unserer Hochschule?
- Für wen sollten die Seminare angeboten werden?
- Wie könnten die Seminare finanziert werden?
- Ist es vorstellbar, die Anti-Bias-Seminare an das KOMMIT anzugliedern und in welcher Form könnte dies Ihrer Meinung nach geschehen?

Vielen Dank für die Beantwortung meiner Fragen. Ich wünsche Ihnen eine besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Start ins Jahr 2012.

Mit freundlichen Grüßen

Juliette Ruck“

1 „Das englische Wort *Bias* bedeutet *Voreingenommenheit*, *Schiefelage* oder *Vorurteil*. Anti-Bias zielt darauf, eine durch Einseitigkeit und Voreingenommenheit entstandene Schiefelage ins Gleichgewicht zu bringen und Diskriminierungen abzubauen. Angestrebt ist eine intensive *erfahrungsorientierte* und *prozessorientierte* Auseinandersetzung mit Macht und Diskriminierung sowie das ‚Verlernen‘ von unterdrückenden und diskriminierenden Kommunikations- und Interaktionsformen.“

Anti-Bias-Werkstatt (2005-2011): Wir. Anti-Bias-Werkstatt. <http://www.anti-bias-werkstatt.de/2.html>, verfügbar am 11.12.2011

2 Der Anti-Bias-Ansatz geht davon aus, dass jeder Mensch selbst Diskriminierende/r oder Diskriminierte/r in seinem Leben war oder ist.

Weitere Literaturempfehlung zur Thematik: Gramelt, Katja (2010): Der Anti-Bias-Ansatz. Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt. Wiesbaden: VS-Verlag.

Abb. 9.1: E-Mail

9.1 Wie wird an unserer Hochschule für das Thema Diskriminierung sensibilisiert?

- Eine befragte Person (b. P.) schrieb, dass es schwierig ist, die Hochschule als Ganzes zu betrachten. Es gibt Fakultäten mit „sehr unterschiedlichen Kulturen und einen großen Verwaltungsbereich“.
- Eine andere b. P. antwortete auf die Frage: „Ob an der Hochschule sensibilisiert wird, entzieht sich absolut meiner Kenntnis - ich weiß nicht, was in Mittweida läuft. An unserer Fakultät dürfte die Sensibilisierung eher beiläufig erfolgen, was ja auch nicht so falsch ist.“
- Eine weitere b. P. bestätigte, dass sie nicht beurteilen kann, wie allgemein an der Hochschule mit dem Thema Diskriminierung umgegangen wird. Jedoch versucht sie die Problematik zu thematisieren, wenn sie in Veranstaltungen diskriminierende Äußerungen wahrnimmt.
- Eine andere b. P. bemerkt keine „vordergründige Sensibilisierung“, erlebt allerdings sensibilisierte KollegInnen und StudentInnen. „Diskriminierung wird angesprochen und besprochen. Auch als KollegIn wird man auf ggf. eigene Diskriminierungen in Sprache oder Verhalten angesprochen. Dadurch wird ein anti-diskriminierendes Klima erlebt.“
- Namentlich wurde Frau Dinnebier²² als Mobbing-Beauftragte der Hochschule genannt. „Durch ein Gespräch mit einer Kollegin und meinen Erfahrungen, würde ich nicht zu ihr gehen, weil es nichts ändert. Frau Dinnebier kann sich die Probleme anhören, aber wirklich Abhilfe schaffen kann sie nicht – soviel zur Sensibilisierung an der Hochschule.“ Weiterhin schrieb die befragte Person: „An der Fakultät Sozialarbeit wird das Thema zu einseitig sensibilisiert – über Diskriminierung wird nur in Verbindung mit Ausländern gesprochen.“

22 Mitarbeiterin des Campusbüros und Beauftragte für Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung. Siehe dazu: <https://www.hs-mittweida.de/webs/campusbuero.html>

- Eine b. P. beantwortete diese Frage sehr ausführlich:
 - „Konzeption zum Nachteilsausgleich für Studierende in besonderen Lebenslagen gemäß Senatsbeschluss vom 24.11.10 (Studierende mit Kindern, Studierende mit chronischer Krankheit/ Behinderung, ausländische Studierende), damit haben diese Personengruppen besondere Rechte und Unterstützung bei Prüfungen und im Rahmen des Studiums²³
 - Auslandsamt: Beratung und Unterstützung für ausländische Studierende und Vermittlung von internationalen Aufenthalten, Fest der Nationen und Informationen für alle
 - Cosmopolitan-Club: von Studierenden für ausländische Studierende an der Hochschule Mittweida
 - Spezielle Beratungsangebote im Campusbüro für Studierende und Angehörige der Hochschule mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen (Frau Neumeister, Frau Pilath)²⁴
 - Beauftragte für chronisch Kranke und behinderte Menschen und Mobbing-Beauftragte Frau Dinnebier im Campusbüro
 - Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten als Ansprechpartnerinnen (AG Gleichstellung)
 - Erfolgreiche Auditierung als Familienfreundliche Hochschule
 - Personalrat: Beratung Beschäftigte
 - StuRa: Beratung Studierende.“

²³ siehe dazu: <https://www.hs-mittweida.de/webs/campusbuero/chancengleichheit/nachteilsausgleich.html>

²⁴ siehe dazu: <https://www.hs-mittweida.de/webs/campusbuero.html>

- Eine weitere b. P. ist der Meinung, dass das Thema Diskriminierung in der Fakultät Soziale Arbeit zu den Lehrinhalten gehört. „Im WS 2011/12 gab es eine Lehrveranstaltung im Rahmen des Studium generale (organisiert vom KOMMIT²⁵ als 4-tägige Blockveranstaltung) mit dem Titel: 'Blickpunkt Rassismus. Rassistischem Verhalten handelnd begegnen'.“
- Die achte b. P. äußerte sich wie folgt: „Diskriminierung ist ein sehr großes Thema und zu allgemein gefasst.“ Ihrer Meinung nach muss zunächst bestimmt werden, um welche Art oder Form es sich handelt, ob es z. B. um kulturelle, strukturelle oder persönliche Diskriminierung geht. „In den Modulen des Studiengangs Soziale Arbeit wird spezifisch für die verschiedenen Diskriminierungen sensibilisiert, z. B. Geschlechterdiskriminierung oder Altersdiskriminierung.“

9.2 Inwieweit ist es notwendig, sich mit Diskriminierungspraxen auseinanderzusetzen, vor allem als zukünftige SozialarbeiterInnen?

- Eine b. P. schreibt von ihren eigenen Diskriminierungserfahrungen und zweifelt an, dass jemand ihre Geschichte glauben würde. „Ich weiß aus eigener Erfahrung, dass es sehr schwierig ist, den Anti-Bias-Ansatz umzusetzen.“
- Eine weitere b. P. sieht die Auseinandersetzung mit Diskriminierungspraxen als sehr wichtig an, „nicht nur als SozialarbeiterIn“.
- Eine andere b. P. beantwortete diese Frage wie folgt: „Es gehört zum 1x1 einer/s Sozialarbeiter_in: Vom Umgang mit Benachteiligten, mit Ausländer_innen bis hin zum Mobbing ist Diskriminierung ein grundlegendes Thema zum Verständnis verschiedener Phänomene und für das Helfen und Handeln. Vor allem die Auseinandersetzung mit eigenen

²⁵ Das KOMMIT ist ein In-Institut der Hochschule Mittweida und der Fakultät Soziale Arbeit zugeordnet. Es vermittelt Schlüsselqualifikationen, Sprachen, soziale Kompetenzen sowie fächerübergreifendes Wissen und übernimmt die bisherigen Angebote und Aufgaben des „Studium Generale“. Das KOMMIT versteht sich als interne Serviceeinrichtung der Hochschule und unterbreitet und realisiert kooperativ Lehrangebote zur Vermittlung fachübergreifender Schlüsselkompetenzen in den Bachelor- und Masterstudiengängen der Hochschule. Es führt ebenso Fortbildungsveranstaltungen, Workshops und Konferenzen zur Reflexion und Vermittlung kommunikativer und sozialer Kompetenzen durch. Außerdem unterstützt und akquiriert das KOMMIT Forschungsprojekte zur Erforschung von Bildungsprozessen in betrieblichen und beruflichen Kompetenzen. (vgl. Prof. Dr. Busse, Kompetenzzentrum Mittweida)

Diskriminierungserfahrungen befähigt erst zu professionellem Handeln (im Gegensatz zum Handeln als 'hilflose/r Helfer_in'²⁶).“

- Zustimmend antwortet auch diese b. P.: „Die Auseinandersetzung zu Diskriminierungspraxen als systematischer Erkenntnisprozess wäre sicherlich sinnvoll; nicht zuletzt auch hinsichtlich der professionellen Klienten-Beziehung.“
- Eine b. P. hatte bei dieser Frage Verständnisprobleme, äußerte sich jedoch folgendermaßen: „Ich finde es schwierig diese Frage zu beantworten denn was meinen Sie mit inwieweit. Je nachdem wie weit ich Diskriminierung fasse, ist ein wesentlicher Teil der sozialen Arbeit, Konflikte die aus Diskriminierung entstehen aufzugreifen bzw. auf politischer Ebene zu artikulieren, auf welchen Ebenen Diskriminierungen stattfinden.“ Weiterhin schreibt sie: „Die Frage der Notwendigkeit ist eine Ebene. Für mich die viele bedeutsamere Ebene ist allerdings, wie ein Rahmen geschaffen werden kann um sich mit den eigenen Diskriminierungspraxen bzw. -erfahrungen auseinander zu setzen.“
- „Natürlich ist es notwendig sich mit Diskriminierungspraxen auseinanderzusetzen.“ Diese befragte Person ist der Meinung, dass vor allem die geschichtlichen Hintergründe von Diskriminierung vermittelt werden sollten, z. B. Rassismus, Sexismus, Nationalsozialismus. „Das Thema ist so komplex, dass es in mehreren Modulen verankert sein muss.“
- Eine andere b. P. antwortete: „Aus meiner Sicht ist das ein Dauerthema in der Gesellschaft und in der Sozialen Arbeit ganz besonders. Ich für mich bezweifle, dass es eine vollständige Diskriminierungsfreiheit gibt. Und ich persönlich beobachte, dass der Drang zur Anerkennung von Unterschieden mitunter eine andere Form von Intoleranz hervorbringt ...“
- Eine befragte Person beantwortete diese Frage nicht.

26 siehe Wolfgang Schmidbauer: „Hilflose Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe.“

9.3 Kennen Sie den Anti-Bias-Ansatz? In welchen Zusammenhängen konnten Sie bereits Erfahrungen aus der Anti-Bias-Arbeit sammeln?

- Der Anti-Bias-Ansatz ist unbekannt.
- Einer b. P. wurde der Ansatz erst durch das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule Mittweida“ und die Befragung der Autorin bekannt. Vorher wurde etwas über Diversity-Ansätze gehört, aber es fand keine eingehende Beschäftigung mit dieser Thematik statt.
- Der Anti-Bias-Ansatz ist vier befragten Personen begrenzt theoretisch bekannt, jedoch erfolgte weder eine praktische Beschäftigung mit dem Thema noch wurde eine Weiterbildung dazu besucht.
- Einer b. P. ist der zweite Teil der Frage unverständlich.
- Vorkenntnisse gibt es bei einer b. P. mit Gender-Bias und Antirassismusworkshops in der Frauenbildungsarbeit Anfang der 90er Jahre. Außerdem berichtete sie von der Arbeit an der Hochschule zur Thematik: „Vor Jahren wurden bereits Seminare zu Rassismus und Vorurteilen für die Diplom-SozialpädagogInnen angeboten, welche auf Grund von Konkurrenz zu anderen KollegInnen jedoch aufgegeben werden mussten.“
- Eine weitere b. P. ist der Meinung, dass der Anti-Bias-Ansatz nicht geschult werden kann, sondern eine Frage der Einstellung aus eigenem Erleben ist. „Erleben kann man das Leben aber nur durch Umgang miteinander und das ist etwas, was es nicht mehr gibt. Die Leute leben nur noch nebeneinander, bedingt durch das Konkurrenzdenken, was heute vorherrscht.“

9.4 Halten Sie den Anti-Bias-Ansatz in Form von Seminaren als ein passendes und notwendiges Angebot an unserer Hochschule?

- Die Auseinandersetzung mit dem Anti-Bias-Ansatz wird von zwei befragten Personen als wichtig empfunden.
- Eine weitere b. P. antwortete: „Ich finde diesen Ansatz sehr interessant und auf jeden Fall im Rahmen der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen ebenso notwendig wie das Erlernen von Gesprächsführung oder Rhetorik. Für Studierende der Sozialen Arbeit gehört es zum Grundlagenwissen.“
- Eine andere befragte Person machte Umsetzungsvorschläge für die Fakultät Soziale Arbeit: „Der Anti-Bias-Ansatz könnte im Modul Methoden als Wahlmöglichkeit angeboten werden. Eine andere Idee ist die Verankerung des Ansatzes im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit im Modul 'aktuelle Diskurse', welches für DirektstudentInnen im 6. Semester und für berufsbegleitende StudentInnen im 7. und 8. Semester stattfinden wird.“ Der Anti-Bias-Ansatz wird als richtig empfunden, „jedoch sollte man die Unterschiede besser beachten. Wenn alles Schiefgehen sind, besteht die Gefahr, dass die Zusammenhänge verloren gehen.“ Die b. P. erkannte einen Widerspruch darin, dass die Seminare freiwillig angeboten werden müssen, aber sich möglichst alle mit der Thematik Diskriminierung auseinandersetzen sollten. Ihr Fazit daraus war, dass dann „oft nur die Leute am Bildungsangebot teilnehmen, die bereits sensibilisiert sind.“ Als weiteren Umsetzungsvorschlag nannte sie das ergänzende Angebot von Anti-Bias-Trainings zu den Modulen Interkulturelle Soziale Arbeit und Geschlechterverhältnisse. Die b. P. äußerte auch Kritik zum Anti-Bias-Ansatz: „Durch das Aufgreifen jeglicher Diskriminierungsformen ist die Gefahr der Beliebigkeit und Oberflächlichkeit sehr groß. Deswegen sollten die verschiedenen Workshops mit festgelegten Diskriminierungsformen laufen, z. B. Homophobie, wobei sich Theorie und Selbsterfahrung verschränken sollten.“

- Eine b. P. macht ihre Meinung wie folgt deutlich: „Ja, das fände ich wichtig, aber er [der Anti-Bias-Ansatz, die Aut.] sollte selbst theoretisch und historisch werden, schließlich gibt es spätestens seit nach dem 2. Weltkrieg eine differenzierte sozialpsychologische, politisch-psychologische und psychoanalytische Vorurteilsforschung!“
- Deutlich wird bei einer b. P. außerdem, dass nach Diskriminierungserfahrungen wenig Bereitschaft besteht, Anti-Bias-Seminare zu besuchen: „Wenn man in so einer ‘Diskriminierungsfalle’ drin steckt, dann hat man so viele Probleme, dass man keine Lust auf Seminare hat.“
- Der Anti-Bias-Ansatz in Form von Seminaren wird von einer weiteren b. P. als passendes Angebot empfunden. Dazu wurde eine Empfehlung für Frau Kathrin Houda ausgesprochen, der Leiterin der Zentralen Koordinierungsstelle für Chancengleichheit an Sächsischen Hochschulen²⁷ und ausgebildete Anti-Bias-Trainerin.
- Eine andere b. P. kann aus „Unkenntnis des Ansatzes“ diese Frage nicht beantworten.

²⁷ siehe dazu: <http://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/>

9.5 Für wen sollten die Seminare angeboten werden?

- Drei befragte Personen sind der Meinung, dass die Seminare für alle offen sein sollten („Studierende, Lehrende, Personal, Interessierte,...“).
- Eine b. P. antwortete, dass die Seminare „zunächst“ nur für Studierende der Sozialen Arbeit und für die anderen Studierenden im Rahmen des Studiums generale als Wahlpflichtangebot geöffnet werden sollten. „Als weiteres Angebot wären Veranstaltungen im Rahmen des Kursprogramms des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsen (HDS) denkbar. Das sind Angebote für Lehrende. Mitarbeitende der Hochschule sollten auch die Möglichkeit haben für eine solche Fortbildung. Dies müsste ebenso ins Weiterbildungsangebot der Hochschule oder des Öffentlichen Dienstes im Land Sachsen integriert werden.“
- Eine andere b. P. sagt, dass der Anti-Bias-Ansatz „im Rahmen des Bachelorstudienganges Soziale Arbeit für StudentInnen als Wahlangebot und Ergänzung zu den bisherigen Modulen“ geöffnet werden sollte.
- Eine b. P. kann aus „Unkenntnis des Ansatzes“ diese Frage nicht beantworten. Zwei weitere Personen beantworteten diese Frage ebenfalls nicht.

9.6 Wie könnten die Seminare finanziert werden?

- Drei befragte Personen meinen, dass die Seminare im Rahmen des Studienangebotes für alle TeilnehmerInnen kostenfrei wären, „ebenso im Rahmen des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsen.“
- Zwei weitere b. P. können sich die Finanzierung durch Lehraufträge auf Honorarbasis in den Fakultäten oder zentral über das KOMMIT vorstellen.
- Eine b. P. schrieb: „Beispielhaft ist das Finanzierungsmodell der Veranstaltungen von Herrn Prof. Pfüller zu betrachten.“²⁸
- Zwei b. P. beantworteten diese Frage nicht.

28 Hier bleibt unklar, was genau damit gemeint ist.

9.7 Ist es vorstellbar, die Anti-Bias-Seminare an das KOMMIT anzugliedern und in welcher Form könnte dies Ihrer Meinung nach geschehen?

- Zwei befragte Personen sehen das als eine gute Variante. „Es werden auch schon Anti-Rassismus-Angebote vom KOMMIT gemacht. So könnten Anti-Bias-Seminare als Lehrangebote im Studium generale durchgeführt werden.“
- Eine weitere b. P. meint dazu: „Wenn der Anti-Bias-Ansatz vom KOMMIT angeboten wird, müssten die Seminare thematisch fokussiert und dann ausgeschrieben werden, so dass eine freiwillige Teilnahme möglich ist.“
- Eine andere b. P. kann sich die Angliederung an das KOMMIT vorstellen, äußerte aber die Kritik, dass „die Seminare dann hochschulintern bleiben.“
- Für eine b. P. ist es nicht vorstellbar: „Wenn an der Hochschule Seminare durchgeführt werden sollen, dann müsste es nach meinem Dafürhalten eine Institution von außerhalb sein.“
- Drei b. P. verwiesen auf die Verantwortlichen des KOMMIT: „Dies müsste Prof. Busse zusammen mit Frau Beer beantworten.“
- Eine b. P. machte am Schluss die Anmerkung, dass eine zusätzliche Befragung des Auslandsamtes, des Cosmopolitan Clubs, des StuRa, des Personalrats, der Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschulleitung sinnvoll und wichtig wäre.

10. Fazit

Aus der Befragung wird deutlich, dass es Unterschiede zwischen den verschiedenen Fakultäten und dem Verwaltungsbereich gibt. Die Autorin nimmt an, dass die Strukturen der gesamten Hochschule zu wenig betrachtet werden (können) und deshalb eine Diskrepanz zwischen geleisteter Arbeit und dem Wissen darüber existiert (existieren muss). Weiterhin wurde festgestellt, dass eine beiläufige Beschäftigung mit der Thematik Diskriminierung als ausreichend empfunden wird. Hier entsteht die Vermutung, dass versucht wird, die Betrachtung der eigenen Anteile als Privatperson und als Hochschulangehörige/ r in festen, hierarchischen Strukturen zu umgehen. Dies geschieht wahrscheinlich aus gemachten schmerzhaften Erfahrungen oder aus Angst. Hervorzuheben ist ebenso, dass Menschen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, einen Rahmen benötigen, in dem sie sich sicher fühlen. Die Stelle der Mobbing-Beauftragten als Bezugs- und Vertrauensperson wird als wenig geeignet empfunden. Die Angst nach Diskriminierungserfahrungen, weiterhin negativen Konsequenzen ausgesetzt zu sein, wird deutlich. Die Anti-Bias-Seminare dürfen in diesem Zusammenhang nicht als schulischer Unterricht verstanden werden, sondern können eine Chance sein, solch einen geschützten Raum zu schaffen, Vertrauen aufzubauen und sich über Ängste und Erfahrungen auszutauschen.

Auf der anderen Seite zeigten die Befragten eine Sensibilität und Bereitschaft, sich mit der Thematik Diskriminierung auseinanderzusetzen. Dies geschieht bereits in Veranstaltungen und in Gesprächen unter KollegInnen, außerdem ist der Versuch der Chancengleichheit an verschiedenen Stellen der Hochschule verankert. Der Fakultät Soziale Arbeit wird jedoch eine einseitige Sensibilisierung und Auseinandersetzung nachgesagt. Daraus schließt die Autorin, dass weitere Diskriminierungsformen und -arten in den Lehrmodulen diskutiert werden müssen, damit sich nicht nur ausländische StudentInnen angesprochen fühlen. Die Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung und die Auseinandersetzung mit Diskriminierungspraxen wird als „1 x 1“ und somit als Grundlage der Sozialen Arbeit gesehen, um professionell handeln zu können. Die Beschäftigung mit der Thematik und die daraus resultierenden Erkenntnisprozesse können weiterhin

positive Auswirkungen auf die KlientInnenbeziehung haben. In diesem Zusammenhang wird die politische Ebene von Diskriminierung und die Notwendigkeit für SozialarbeiterInnen deutlich, aktiv zu agieren. Dies ist vor allem in Bezug auf die gesetzliche Rahmgebung (siehe Kapitel 3) und die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession (siehe Kapitel 4) zu verstehen. Eine weitere Erkenntnis aus der Befragung ist die erforderliche Aufsplittung der Thematik, da andernfalls eine zu komplexe und damit lediglich oberflächliche Behandlung möglich wäre. Als Wissensbasis sollten geschichtliche Ereignisse dienen, wie Antisemitismus und Nationalsozialismus. Wie im Kapitel 1 gezeigt wurde, ist es unvermeidbar, sich mit alltäglicher Diskriminierung auseinanderzusetzen, dies wurde in der Befragung als „Dauerthema in der Gesellschaft“ bestätigt. Die Hoffnung auf eine diskriminierungsfreie Gesellschaft scheint jedoch nicht vorhanden zu sein. Stellt sich die Frage, ob der Anti-Bias-Ansatz wirklich zu einer solchen Gesellschaft beitragen kann. Da die Hochschulangehörigen die Methode des Anti-Bias-Ansatzes selbst noch nicht ausprobiert haben, könnte es ein Vorhaben sein, dies auf freiwilliger Basis in die Tat umzusetzen. Dafür sollte man die Erfahrungen der Anti-Rassismusbearbeitung, dem Gender-Bias, der Gleichstellungsbeauftragten usw. als Ressourcen nutzen, die konkreten Ideen der Befragten aufgreifen und z. B. die Anti-Bias-Trainerin Frau Houda einladen.

Wenn der Anti-Bias-Ansatz in der Fakultät Soziale Arbeit verankert wird, kann er auch auf die anderen Fakultäten und somit auf die ganze Hochschule ausstrahlen, so dass die Idee einer „diskriminierungsfreieren“ Gesellschaft wachsen kann. Aus der Hochschule gehen AbsolventInnen in die ganze Welt und haben Kontakte zu anderen Menschen, ProfessorInnen lehren StudentInnen und MitarbeiterInnen der Verwaltung haben täglich Kontakt zu StudentInnen. Sie alle können als MultiplikatorInnen des Anti-Bias-Ansatzes im Alltag dienen. Die Befragung zeigt, dass die Bereitschaft im Kleinen gegeben ist, den Anti-Bias-Ansatz vorläufig in der Fakultät für Soziale Arbeit zu verankern: als Wahlmöglichkeit im Methodenmodul, als Inhalt des neuen Moduls „aktuelle Diskurse“ oder ergänzend zur Interkulturellen Sozialen Arbeit und/ oder der Geschlechterverhältnisse. Dennoch bleibt eine Frage offen: „Wie kann der Widerspruch zwischen freiwilliger Teilnahme und notwendiger Auseinandersetzung mit der Thematik

Diskriminierung aufgelöst werden?“ Gleiches gilt für die Verankerung eines Angebotes beim KOMMIT oder im Hochschuldidaktischen Zentrum Sachsen. Wichtig ist, dass nicht nur ein Anti-Bias-Seminar stattfindet, dessen Wirkung verpufft oder das Anti-Bias im Leitbild der Hochschule ohne ernsthafte Umsetzungsabsicht verankert wird. Hier soll noch einmal der Gedanke einer befragten Person aufgegriffen werden: „Wie kann der Anti-Bias-Ansatz selbst theoretisch und historisch werden?“

Die echte individuelle Auseinandersetzung ist ausschlaggebend für das weitere Vorgehen und kann auch Nachhaltigkeit bewirken. Niemand sollte zur Auseinandersetzung gezwungen werden, weil dadurch nur eine negative Haltung gefördert wird, welche keine neuen Erkenntnisprozesse anstößt. Vergessen werden sollte jedoch nicht, dass SozialarbeiterInnen eine sozialpolitische Verantwortung gegenüber ihrer Klientel inne haben und in der Lage sein sollten, sich mit ihren eigenen Vorurteilen, Privilegien und Differenzen auseinanderzusetzen, um Anderen geschützte Räume anbieten zu können. Nun liegt es an reflexiven und motivierten Menschen, den Anti-Bias-Prozess an der Hochschule Mittweida anzustoßen.

Quellen

- Adorno, Theodor W. (1973): Studien zum autoritären Charakter. Frankfurt am Main: Suhrkamp. <http://home.schule.at/teacher/deutsch/wordpress/wp-content/uploads/autChar.pdf>, verfügbar am 29.12.2011.
- Ahlheim, Klaus; Heger, Bardo (2001): Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit. Handreichung für die politische Bildung. Schwalbach/ Ts: Wochenschauverlag.
- Anti-Bias-Werkstatt (2005-2011): Wir. Anti-Bias-Werkstatt. <http://www.anti-bias-werkstatt.de/2.html>, verfügbar am 11.12.2011.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010): AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2005): Vorurteile. Bonn.
- Busse, Stefan: KOMMIT – Kompetenzzentrum Mittweida. <https://www.institute.hs-mittweida.de/index.php?id=kommit>, verfügbar am 07.12.2011.
- Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. - DBSH (1997): Berufsethische Prinzipien des DBSH. <http://www.dbsh.de/BerufsethischePrinzipien.pdf>, verfügbar am 06.12.2011.

- Deutsches Institut für Menschenrechte (2010): Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz. Berlin. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Policy_Paper/policy_paper_16_ein_grundgesetz_ohne_rasse.pdf, verfügbar am 06.12.2011.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2009): „...und welcher Rasse gehören Sie an?“. Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung. Berlin. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/policy_paper_10_und_welcher_rasse_gehoeren_sie_an_2_auflage.pdf, verfügbar am 06.12.2011.
- Derman-Sparks, Louise (2001): Anti-Bias-Arbeit mit kleinen Kindern in den USA. http://www.kinderwelten.net/pdf/1_Anti_Bias_Arbeit.pdf, verfügbar am 10.01.2012.
- Fritzsche, Heike; Kobes, Anne: Antidiskriminierungsbüro e.V. (Hrsg.): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Leipzig.
- Gramelt, Katja (2010): Der Anti-Bias-Ansatz. Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Hecht-El Minshawi, Dr. Béatrice: Diversity und Interkulturelles. www.interkultur.info/diversity-und-interkulturelles.html, verfügbar am 06.12.2011.
- Herdel, Shantala: Was ist Anti-Bias? <http://www.anti-bias-werkstatt.de/resources/3+Was+ist+AB.pdf>, verfügbar am 06.12.2011.
- Horkheimer, Max (1961): Über das Vorurteil. In: FAZ, 20. Mai 1961. <http://www.martinblumentritt.de/agr293.htm>, verfügbar am 29.12.2011.

- International Federation of Social Workers (IFSW): Ethik in der Sozialen Arbeit. Erklärung der Prinzipien.
http://www.dbsh.de/Ethik_in_der_Sozialen_Arbeit.pdf, verfügbar am 06.12.2011.
- Leiprecht, Rudolf; Lutz, Helma (2005): Intersektionalität im Klassenzimmer: Ethnizität, Klasse, Geschlecht. In: Leiprecht, Rudolf; Kerber, Anne (2005): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch. Schwalbach/ Ts.
- Lutz, Helma; Wenning, Norbert (2001): Differenzen über Differenz - Einführung in die Debatten. In: Lutz, Helma; Wenning, Norbert (Hg.): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft. Opladen: Leske + Budrich. http://books.google.de/books?id=jcjHbBbNgP8C&printsec=frontcover&hl=de&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false, verfügbar am 29.12.2011
- Lorenz, Friederike (2010): Der Anti-Bias-Ansatz. Ein Weg zur Verwirklichung der Antidiskriminierungslinie in der Sozialen Arbeit. Bremen.
- Mecheril, Paul; Do Mar Castro Varela, Maria; Dirim, Inci; Kalpaka, Anita; Melter, Claus (2010): Migrationspädagogik. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Nöllenburg, Katty (2008): Anti-Bias. Bewusster Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung. Hamburg. <http://www.ups-schulen.de/forum/08-1-2/32.pdf>, verfügbar am 06.12.2011.
- Pates, Rebecca; Schmidt, Daniel; Karawanskij, Susanne (Hrsg.); Liebscher, Doris; Fritzsche, Heike (2010): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS-Verlag.

- Projekt Kinderwelten: Begriffe und Definitionen im Ansatz
Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung. Auf der Grundlage des Anti-Bias-Approach nach Louise Derman-Sparks. http://www.kinderwelten.net/pdf/4_begriffe_definitionen.pdf, verfügbar am 06.12.2011.
- Projekt Kinderwelten: Diskriminierende Ideologien und Zielgruppen von Unterdrückung.
http://kinderwelten.net/pdf/6_diskriminierende_ideologien.pdf, verfügbar am 06.12.2011.
- Projekt Kinderwelten: Wir über uns.
http://www.kinderwelten.net/wir_ueber_uns.php, verfügbar am 11.12.2011.
- Rheims, Birgit/ IDA-NRW (2006): Vorurteile- Was genau ist das?
<http://www.ida-nrw.de/Diskriminierung/html/fvorurteil.htm>, verfügbar am 06.12.2011.
- Schmidt, Bettina (2009): Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen.
Oldenburg: BIS-Verlag.
- Winkelmann, Anne: Zur Bedeutung und Funktionalität von Vorurteilen.
http://www.anti-bias-werkstatt.de/resources/ABW_Hintergrundtext+3+Vorurteile.pdf, verfügbar am 07.12.2011.
- Winkelmann, Anne; Trisch, Oliver (2007): Vorurteile, Macht und Diskriminierung – die Bildungsarbeit der Anti-Bias-Werkstatt. In: Sir Peter Ustinov Institut (Hg.): Kind und Vorurteil. Erforschung von Ursachen und Strategien. Wien. <http://www.olivertrisch.de/anti-bias.html>, verfügbar am 30.12.2011.

Erklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Mittweida, den 20.01.2012

Juliette Ruck